

บทที่ 3

มาตรการทางกฎหมายเกี่ยวกับโทษทางอาญาในกฎหมายว่าด้วยคุ้มครอง แรงงานตามกฎหมายมหาชนระหว่างประเทศ กฎหมายต่างประเทศ และกฎหมายไทย

ในบทนี้ ผู้วิจัยจะทำการศึกษามาตรการทางกฎหมายอาญาที่เกี่ยวกับโทษทางอาญาตามรัฐธรรมนูญของไทย กฎหมายคุ้มครองแรงงานในเรื่องการเลิกจ้างและการจ้างแรงงานเด็ก กฎหมายเรื่องของการจัดตั้งศาลแรงงานในเรื่องการเลิกจ้างไม่เป็นธรรม กฎหมายแรงงานสัมพันธ์ กฎหมายเกี่ยวกับประกันสังคม และเงินช่วยเหลือลูกจ้างจากกระทรวงแรงงาน โดยจะทำการศึกษานิติสัญญา ระหว่างประเทศ กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในต่างประเทศ เพื่อให้ทราบและเข้าใจถึงแนวคิด หลักเกณฑ์ วิธีการในการบริหารจัดการมาตรการทางกฎหมายอาญาในต่างประเทศ ข้อกำหนด เงื่อนไขในการจ้างแรงงานเด็กในประเทศพัฒนาแล้วและเป็นที่ยอมรับในเรื่องของระบบเศรษฐกิจ รายได้ค่าตอบแทน เพื่อให้เห็นและเข้าใจถึงลักษณะของมาตรการทางอาญาในประเทศที่มีอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสูงและเป็นที่ยอมรับของคนไทยที่จะย้ายถิ่นฐานไปทำงานในประเทศดังกล่าว ซึ่งมีรายละเอียดดังจะกล่าวต่อไปนี้

3.1 มาตรการทางกฎหมายเกี่ยวกับโทษทางอาญาในกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน ตามกฎหมายมหาชนระหว่างประเทศ

3.1.1 อนุสัญญาฉบับที่ 138 อนุสัญญาว่าด้วยอายุขั้นต่ำที่ให้อำนาจงานได้ ค.ศ. 1973 (2516)

อนุสัญญาระหว่างประเทศฉบับนี้ได้กำหนดหลักเกณฑ์ ที่ประเทศสมาชิกต่างๆ ร่วมลงนามจะต้องปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ในการจ้างงานแรงงานเด็ก และในการให้ประเทศต่างร่วมกันกำหนดมาตรการในการลงโทษไว้ด้วย¹ โดยสมาชิกแต่ละประเทศซึ่งให้สัตยาบันต่ออนุสัญญานี้ ต้องกำหนดอายุขั้นต่ำที่ให้อำนาจงานหรือทำงานได้ ต้องไม่ต่ำกว่าอายุที่สำเร็จการศึกษาภาคบังคับ และไม่ว่าในกรณีใดๆ ก็ตาม แรงงานซึ่งเป็นเด็กต้องมีอายุไม่ต่ำกว่า 15 ปี² หรือหากเป็นประเทศ

¹ Convention 138: Convention concerning Minimum Age for admission to Employment 1973

² Article 2 : 3. The minimum age. Convention 138.

สมาชิกที่เศรษฐกิจและการจัดการศึกษาของตนยังพัฒนาไม่เพียงพอ นั้น อาจกำหนดอายุของแรงงานเด็กขั้นต่ำไว้ที่ 14 ปีก็ได้³

สำหรับงานบางประเภท ซึ่งโดยลักษณะหรือสภาพการณ์ของการทำงานนั้น เมื่อผู้ปฏิบัติงานอาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพ ความปลอดภัย หรือศีลธรรมของผู้เยาว์ ให้ประเทศสมาชิกที่ร่วมกันลงนามให้สัตยาบัน กำหนดอายุขั้นต่ำสำหรับการจ้างงานประเภทนี้ไว้ที่ 18 ปี⁴ ทั้งนี้ จะต้องมีการกำหนดประเภทงานของงานที่ชัดเจนไว้ในกฎหมาย และมีหน่วยงานที่คอยกำกับดูแลการจ้างแรงงานเด็กในบางประเภท⁵

ข้อยกเว้นที่ให้มีการจ้างแรงงานซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่า 15 ปี ตามอนุสัญญาฉบับนี้กำหนดไว้ที่ 13 - 15 ปี โดยงานที่ให้เด็กในช่วงอายุนี้สามารถทำได้นั้น จะต้องเป็นงานที่ไม่น่าจะเป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือการพัฒนาการของเด็ก ไม่ส่งผลเสียต่อการเข้าเรียนในโรงเรียน การเข้าร่วมในโครงการปฐมนิเทศหรือโครงการฝึกอบรมเกี่ยวกับการทำงาน ซึ่งจะเรียกว่า “งานเบา (Light Work)”⁶ ทั้งนี้ จะต้องมีการกำหนดหน่วยงานที่คอยกำกับดูแลการจ้างแรงงานเด็กในประเภทงานเบา

ตามอนุสัญญาฉบับนี้ ยังได้กำหนดให้ประเทศสมาชิกที่ลงนามให้สัตยาบัน จัดให้มีหน่วยงานของรัฐในการดูแลและบังคับใช้กฎหมาย เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการคุ้มครองแรงงานซึ่งเป็นเด็กอย่างสูงที่สุด และให้มีการกำหนดโทษหรือมาตรการทางอาญาไว้อย่างเหมาะสมกับประเทศสมาชิก⁷

3.1.2 อนุสัญญาฉบับที่ 182 ว่าด้วยการห้ามและการปฏิบัติโดยลับเพื่อการจัดรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของการใช้แรงงานเด็ก ค.ศ. 1999 (2542)

อนุสัญญาระหว่างประเทศฉบับนี้ได้กำหนดหลักเกณฑ์ ที่ประเทศสมาชิกต่างๆ ร่วมลงนามจะต้องปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ในร่วมกันขจัดปัญหาในการจ้างงานแรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้ายได้กำหนดให้ประเทศสมาชิกที่ลงนามให้สัตยาบัน มีการใช้หลักการนี้โดยจัดให้มีหน่วยงานของรัฐในการดูแลและบังคับใช้กฎหมายว่าด้วยการจัดปัญหาในการจ้างงานแรงงานเด็กในรูปแบบที่

³ Article 2 : 4. Notwithstanding the provisions.

⁴ Article 3 : 1. The minimum age for admission.

⁵ Article 4 : 1. In so far as necessary, the competent authority, after consultation with the organisations of employers and workers concerned.

2. Each Member which ratifies this Convention.

⁶ Article 7 : National laws or regulations may permit the employment or work.

⁷ Article 9 : All necessary measures, including the provision of appropriate penalties, shall be taken by the competent authority to ensure the effective enforcement of the provisions of this Convention.

เลวร้าย ให้มีการกำหนดโทษทางอาญาหรือมาตรการทางอาญาไว้อย่างเหมาะสมกับประเทศสมาชิก⁸

ภารกิจในการขจัดปัญหาในการจ้างงานแรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้ายให้ถือเป็นงานเร่งด่วนที่ทุกประเทศต้องร่วมกันแก้ไขปัญหา เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของอนุสัญญาในรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของการใช้แรงงานเด็กอายุต่ำกว่า 18 ปี ประกอบด้วยการกระทำต่างๆ ดังนี้⁹

1) ทุกรูปแบบของการใช้ทาส หรือแนวปฏิบัติที่คล้ายกับการใช้ทาส เช่น การขาย และการขนส่งเด็ก แรงงานขุดหิน แรงงานไพร่ตีดที่ดิน แรงงานบังคับ หรือเรียกเกณฑ์แรงงาน ซึ่งรวมถึงการบังคับหรือเรียกเกณฑ์เด็กเพื่อใช้ในการสู้รบ

2) การใช้ จัดหาหรือเสนอเด็ก เพื่อการค้าประเวณี เพื่อการผลิตสื่อลามกหรือเพื่อการแสดงลามก

3) การใช้ จัดหาหรือเสนอเด็ก เพื่อกิจกรรมที่ผิดกฎหมายโดยเฉพาะเพื่อการผลิตและขนสงยาเสพติด

4) งานซึ่งโดยลักษณะของงานหรือโดยสภาพแวดล้อมในการทำงานมีแนวโน้มที่จะเป็นอันตรายต่อสุขภาพ ความปลอดภัย หรือศีลธรรมของเด็ก

สมาชิกแต่ละประเทศต้องให้ความสำคัญของการศึกษาในการจัดการใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้าย ต้องดำเนินมาตรการที่ได้ผลและมีกำหนดเวลา เพื่อที่จะป้องกันมิให้เด็กเข้าไปเกี่ยวข้องในรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของการใช้แรงงานเด็กจัดให้มีความช่วยเหลือโดยตรงที่จำเป็นและเหมาะสมเพื่อนำเด็กออกจากรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของการใช้แรงงานเด็ก เพื่อการฟื้นฟูสภาพเด็กและบูรณาการกลับเข้าสู่สังคม ให้หลักประกันแก่เด็กทุกคนที่ถูกนำออกจากรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของการใช้แรงงานเด็ก ให้สามารถเข้าถึงการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยไม่คิดมูลค่าและการฝึกอบรมอาชีพโดยไม่คิดมูลค่าด้วย ในกรณีที่เป็นไปได้และเหมาะสม รัฐต้องสามารถระบุตัวผู้เสียหายและให้ความช่วยเหลือแก่เด็กที่มีความเสี่ยงเป็นพิเศษได้ ทั้งนี้ ต้องคำนึงถึงสถานการณ์ที่เป็นพิเศษของเด็กซึ่งเป็นหญิง¹⁰

⁸ Article 7 : Each Member shall take all necessary measures to ensure the effective implementation and enforcement of the provisions giving effect to this Convention including the provision and application of penal sanctions or, as appropriate, other sanctions, Worst Forms of Child Labour Convention, 1999 (No. 182)

⁹ Article 3 : For the purposes of this Convention, the term the worst forms of child labour comprises, Worst Forms of Child Labour Convention, 1999 (No. 182)

¹⁰ Article 7 : 2. Each Member shall, taking into account the importance of education in eliminating child labour,

3.2 มาตรการทางกฎหมายเกี่ยวกับโทษทางอาญาในกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน ตามกฎหมายระหว่างประเทศ

3.2.1 สาธารณรัฐเกาหลี

3.2.1.1 รัฐบัญญัติมาตรฐานแรงงาน (Labor Standards Act 1997 (2540))

ข้อกฎหมายในเรื่องข้อจำกัดในการเลิกจ้างด้วยเหตุผลด้านการจัดการ¹¹

มีหลักเกณฑ์เงื่อนไขต่างๆ และวิธีปฏิบัติดังนี้

1) ในกรณีที่นายจ้างประสงค์จะเลิกจ้างคนงานด้วยเหตุผลด้านการจัดการจะต้องมีความจำเป็นเร่งด่วนในการบริหารจัดการ ในกรณีนี้ให้ถือว่ามีความจำเป็นเร่งด่วนในการบริหารจัดการสำหรับการโอนการควบคุมกิจการหรือการซื้อกิจการเพื่อป้องกันการเสื่อมสภาพของการจัดการ

2) นายจ้างต้องพยายามทุกวิถีทางเพื่อหลีกเลี่ยงการเลิกจ้าง และต้องกำหนดและปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่สมเหตุสมผลและเป็นธรรมสำหรับการคัดเลือกบุคคลที่ถูกเลิกจ้าง ในกรณีนี้จะต้องไม่มีการเลือกปฏิบัติบนพื้นฐานของเพศไม่ว่าจะหญิงหรือชาย

3) ในกรณีที่สถานประกอบการมีสภาพแรงงานที่จัดตั้งขึ้นซึ่งเป็นตัวแทนของคนงานมากกว่ากึ่งหนึ่งในธุรกิจหรือสถานที่ทำงานนายจ้าง จะต้องแจ้งให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้าอย่างน้อย 50 วัน ก่อนวันเลิกจ้างและปรึกษากับสหภาพแรงงานโดยสุจริต (ในกรณีที่ไม่มีสหภาพแรงงานที่จัดตั้งขึ้นดังกล่าวจะหมายถึงบุคคลที่เป็นตัวแทนของคนงานมากกว่าครึ่งหนึ่งซึ่งต่อไปนี้จะเรียกว่า "ตัวแทนแรงงาน") เกี่ยวกับวิธีการสำหรับหลีกเลี่ยงการเลิกจ้างเกณฑ์การเลิกจ้างปัญหาด้านการเงินยอดการผลิตสินค้า ภาวะขาดทุน ฯลฯ ตามข้อ 2¹²

¹¹ Article 24 : Restrictions on Dismissal for Managerial Reasons

(1) Where an employer intends to dismiss a worker for managerial reasons, there must be an urgent managerial necessity. In this case, it shall be deemed that there is an urgent managerial necessity for the transfer, merger, or acquisition of the business in order to prevent managerial deterioration.

(2) In case of paragraph (1), an employer shall make every effort to avoid dismissal and shall establish and follow reasonable and fair criteria for the selection of those persons subject to dismissal. In this case, there shall be no discrimination on the basis of gender.

¹² Article 24 : Restrictions on Dismissal for Managerial Reasons

4) เมื่อนายจ้างประสงค์จะเลิกจ้างบุคลากรตามข้อ (1) โดยมีหลักเกณฑ์มากกว่าที่กฎหมายมาตรฐานแรงงานกำหนดไว้ ให้รายงานต่อรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและแรงงานภายในระยะเวลาที่กำหนดไว้

5) เมื่อนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างตามเงื่อนไขที่กำหนดไว้ในข้อ (1) ถึง (3) ให้ถือว่าเป็นการเลิกจ้างโดยมีเหตุอันสมควรหรือเลิกจ้างเป็นธรรม

กฎหมายเรื่องการเลิกจ้างได้กำหนดข้อห้ามในการเลิกจ้างไว้ดังนี้¹³

1) นายจ้างจะต้องไม่เลิกจ้าง พนักงานหรือ โอนคนงาน ลดค่าจ้างหรือใช้มาตรการลงโทษอื่น ๆ ซึ่งการกระทำต่อไปนี้จะเรียกว่า "การเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม"

2) ห้ามมิให้นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างในระหว่างที่ลูกจ้างถูกพักงานเพื่อรักษาอาการบาดเจ็บหรือโรคจากการทำงาน และภายใน 30 วัน นับแต่วันถัดจากนั้น ห้ามมิให้ผู้หญิงคนใดก่อนและหลังคลอดบุตรพ้นจากตำแหน่งในระหว่างระยะเวลาที่หยุดงานตามรัฐบัญญัตินี้ และเป็นเวลา

(3) Where there is an organized labor union that represents more than half of the workers at the business or workplace, the employer shall inform at least 50 days before the intended date of dismissal and consult in good faith with the labor union (where there is no such organized labor union, this shall refer to a person who represents more than half of the workers; hereinafter referred to as "labor representative") regarding the methods for avoiding dismissals, the criteria for dismissal, etc. under paragraph (2).

(4) When an employer intends to dismiss personnel under paragraph (1) above the fixed limit prescribed by Presidential Decree, he or she shall report to the Minister of Employment and Labor as determined by Presidential Decree. When an employer dismisses workers in accordance with the conditions prescribed in paragraphs (1) through (3), it shall be deemed a dismissal with proper cause under Article 23 (1). Labor Standards Act, Law No. 5309, Mar 13, 1997.

¹³ Article 23 : Restriction on Dismissal, etc.

(1) An employer shall not, without justifiable cause, dismiss, lay off, suspend, or transfer a worker, reduce his or her wages, or take other punitive measures (hereinafter referred to as "unfair dismissal, etc.") against him or her.

(2) An employer shall not dismiss a worker during a period of suspension of work for medical treatment of an occupational injury or disease and within 30 days immediately thereafter, and any woman before and after childbirth shall not be dismissed during a period of suspension of work as prescribed by this Act and for 30 days immediately thereafter: Provided, That this shall not apply where the employer has paid a lump sum compensation as provided for under Article 84 or where the employer may not continue to conduct his or her business.

30 วัน นับแต่วันถัดจากนั้น บัญญัติว่า ให้นายจ้างจ่ายเงินชดเชยเป็นเงินก้อนตามที่บัญญัติไว้ใน มาตรา 84 หรือในกรณีที่นายจ้างไม่อาจประกอบกิจการต่อไปได้

การแจ้งการเลิกจ้างล่วงหน้าต้องแจ้งล่วงหน้า¹⁴

เมื่อนายจ้างประสงค์จะเลิกจ้างลูกจ้าง (รวมถึงการเลิกจ้างด้วยเหตุผลทางการจัดการ) ให้นำลูกจ้างแจ้งการเลิกจ้างล่วงหน้าอย่างน้อย 30 วัน และถ้านายจ้างไม่บอกกล่าวล่วงหน้าให้ลูกจ้าง นั้นจ่ายค่าจ้างในวันทำงานให้ลูกจ้างนั้นเป็นเวลาไม่น้อยกว่า 30 วัน แต่มีข้อยกเว้นว่า กฎหมายนี้จะ ไม่ใช่ในกรณีที่ยกยิบติทางธรรมชาติยกยิบติหรือสถานการณ์ที่หลีกเลี่ยงไม่ได้อื่นๆ ขัดขวางความ ต่อเนื่องของธุรกิจหรือ ในกรณีที่คนงานได้ก่อให้เกิดอุปสรรคอย่างมากต่อธุรกิจหรือสร้างความเสียหายใดๆ ต่อทรัพย์สินตามวัตถุประสงค์และอยู่ภายใต้สาเหตุใดๆ ที่กำหนดโดยข้อบัญญัติของ กระทรวงการจ้างงานและแรงงาน

ข้อยกเว้นที่นายจ้างไม่ต้องแจ้งล่วงหน้าเมื่อมีการเลิกจ้าง¹⁵ บทบัญญัติของมาตรา 26 จะไม่ใช้กับพนักงานที่มีเงื่อนไขข้อใดข้อหนึ่งดังต่อไปนี้

- 1) ลูกจ้างรายวันที่ได้รับการว่าจ้างน้อยกว่าสามเดือนติดต่อกัน
- 2) ลูกจ้างที่มีอายุงานไม่เกินสองเดือน
- 3) ลูกจ้างที่ได้รับการว่าจ้างน้อยกว่าหกเดือนในฐานะลูกจ้างที่ได้รับค่าจ้างราย

เดือน

¹⁴ Article 26 : Advance Notice of Dismissal

When an employer intends to dismiss a worker (including dismissal for managerial reason), he or she shall give the worker a notice of dismissal at least 30 days in advance of such dismissal, and, if the employer fails to give such advance notice, he or she shall pay that worker ordinary wages for not less than 30 days: Provided, That this shall not apply where a natural disaster, calamity or other unavoidable circumstances prevent the continuance of the business or where the worker has caused a considerable hindrance to the business or inflicted any damage to the property on purpose and it falls under any cause determined by Ordinance of the Ministry of Employment and Labor. (Amended by Act No. 10339, Jun. 4, 2010)

¹⁵ Article 35 : Exception of Advance Notice of Dismissal

The provisions of Article 26 shall not apply to a worker falling under any one of the following subparagraphs:

1. A daily employed worker who has been employed for less than three consecutive months;
2. A worker who has been employed for a fixed period of not exceeding two months;
3. A worker who has been employed for less than six months as a monthly paid worker;
4. A worker who has been employed for any seasonal work for a fixed period of not exceeding six months;
5. A worker in a probationary period.

4) ลูกจ้างที่ได้รับการว่าจ้างให้ทำงานตามฤดูกาลเป็นระยะเวลาที่แน่นอน แต่ไม่เกินหกเดือน

5) ลูกจ้างที่กำลังอยู่ในช่วงทดลองงาน
การแจ้งเลิกจ้างกฎหมายมาตรฐานแรงงาน ได้กำหนดให้นายจ้างแจ้งเหตุผลเป็นลายลักษณ์อักษร¹⁶ มีหลักเกณฑ์ดังนี้

1) เมื่อนายจ้างประสงค์จะเลิกจ้างลูกจ้างให้ลูกจ้างแจ้งเหตุผลและเวลาเลิกจ้างให้ลูกจ้างทราบเป็นลายลักษณ์อักษร

2) การเลิกจ้างคนงานจะมีผลก็ต่อเมื่อมีการแจ้งเป็นลายลักษณ์อักษรตามวรรคหนึ่ง (1) เท่านั้น

ลูกจ้างมีสิทธิยื่นคำขอเยียวยาจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม¹⁷ มีหลักเกณฑ์ดังนี้

1) เมื่อลูกจ้างถูกนายจ้างเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรม ฯลฯ ลูกจ้างอาจร้องขอการเยียวยาจากคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์

2) การร้องขอให้แก้ไขตามวรรคหนึ่ง (1) ให้กระทำภายในสามเดือนนับแต่วันที่ถูกละเมิดอย่างไม่เป็นธรรม เป็นต้น

ให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์มีอำนาจในการสอบสวน และรวบรวมข้อเท็จจริงต่างๆ¹⁸ โดยมีหลักดังนี้

¹⁶ Article 27 : Written Notice of Reasons, etc. for Dismissal

(1) When an employer intends to dismiss a worker, he or she shall notify the worker in writing of the reasons for and time of the dismissal.

(2) The dismissal of a worker shall become effective only upon written notice pursuant to paragraph (1).

¹⁷ Article 28 : Request for Remedy from Unfair Dismissal, etc.

(1) When a worker is subjected by the employer to any unfair dismissal, etc., he or she may request a remedy therefor from a labor relations commission.

(2) A request for remedy under paragraph (1) shall be made within three months from the date of the unfair dismissal, etc.

¹⁸ Article 29 : Investigation, etc.

(1) The Labor Relations Commission shall, upon receipt of a request for remedy pursuant to Article 28, immediately conduct necessary investigation and examine the parties concerned.

(2) In making an examination pursuant to paragraph (1), the labor relations commission may, upon a request by the party concerned or ex officio, have a witness present himself or herself to make necessary inquiries.

(3) The Labor Relations Commission shall, in making an examination pursuant to paragraph (1), give the parties concerned sufficient opportunity to produce evidence and to cross-examine the witness.

1) ให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์เมื่อได้รับคำขอเยียวยาตามมาตรา 28 แล้วให้ดำเนินการสอบสวนและสอบสวนคู่กรณีที่เกี่ยวข้องทันที

2) ในการสอบตามข้อหนึ่ง (1) คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์อาจให้คู่ความที่เกี่ยวข้องหรืออดีตพนักงานสอบสวนมาแสดงตนเพื่อซักถามตามความจำเป็นได้

3) ให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ทำการสอบตามข้อหนึ่ง (1) ให้โอกาสคู่กรณีที่เกี่ยวข้องอย่างเพียงพอในการซักคำพยานและสืบพยาน

4) ขั้นตอนการสอบสวนและการตรวจสอบโดยละเอียดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ตามข้อหนึ่ง (1) ให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์กลางกำหนดตามรัฐบัญญัติคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ซึ่งต่อไปนี้จะเรียกว่า "คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์กลาง"

ให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์มีคำสั่งสำหรับการเยียวยา¹⁹ วางหลักไว้ดังนี้

1) หากมีการเลิกจ้าง เป็นต้น ที่ถูกตัดสินว่าไม่เป็นธรรมอันเนื่องมาจากการตรวจสอบตามมาตรา 29 คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์จะออกคำสั่งให้นายจ้างดำเนินการแก้ไขเยียวยาและหากเลิกจ้าง เป็นต้น หรือถูกตัดสินว่าเป็นธรรม ตัดสินใจปฏิเสธคำขอเยียวยา

2) คำพิพากษาคำสั่งให้แก้ไขและวินิจฉัยปฏิเสธตามข้อหนึ่ง (1) ให้แจ้งเป็นหนังสือให้นายจ้างและลูกจ้างทราบ ตามลำดับ

3) ในการออกคำสั่งให้แก้ไขเยียวยา (หมายถึงคำสั่งเยียวยาหลังเลิกจ้าง) ตามข้อหนึ่ง (1) ถ้าลูกจ้างไม่ประสงค์จะกลับคืนสู่ฐานะเดิมให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ออกคำสั่งให้

(4) The detailed procedures for the investigation and examination by the Labor Relations Commission under paragraph (1) shall be as prescribed by the Central Labor Relations Commission under the Labor Relations Commission Act (hereinafter referred to as the "Central Labor Relations Commission").

¹⁹ Article 30 : Order, etc. for Remedy

(1) If a dismissal, etc. is judged to be unfair in consequence of the examination under Article 29, the Labor Relations Commission shall issue to the employer an order for remedy, and, if the dismissal, etc. is judged not to be unfair, make a decision to reject the request for remedy.

(2) The judgment, order for remedy and decision of rejection under paragraph (1) shall be notified in writing to the employer and worker, respectively.

(3) In issuing an order for remedy (only referring to an order for remedy following dismissal) under paragraph (1), if a worker does not desire to be reinstated in his or her former office, the Labor Relations Commission may, instead of issuing an order to reinstate him or her in his or her former office, order the employer to pay such worker the amount of money or other valuables equivalent to or higher than the amount of wages which he or she would have been paid if he or she had offered work during the period of dismissal.

นายจ้างจ่ายเงินหรือของมีค่าอื่นให้แก่ลูกจ้างแทนหรือสูงกว่าจำนวนนั้น ของค่าจ้างที่เขาหรือเธอจะ ได้รับหากเขาหรือเธอได้เสนองานในช่วงระยะเวลาของการเลิกจ้าง

การจ้างแรงงานเด็กตามกฎหมายมาตรฐานแรงงานได้กำหนดอายุขั้นต่ำและเงื่อนไข หลักเกณฑ์ใบการขอใบรับรองใบอนุญาตการจ้างงาน²⁰ไว้ดังนี้

1) ผู้เยาว์ที่มีอายุต่ำกว่า 15 ปี (รวมถึงผู้เยาว์ที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปีที่เข้าเรียนใน โรงเรียนมัธยมศึกษาตอนต้นภายใต้รัฐบัญญัติประถมศึกษาและมัธยมศึกษา) จะไม่ได้รับการว่าจ้าง ในที่ทำงานใดๆ : โดยมีเงื่อนไขว่าสิ่งนี้จะไม่ใช่กับบุคคลที่มีใบรับรองใบอนุญาตการจ้างงานที่ออก โดยรัฐมนตรีว่าการกระทรวงการจ้างงานและแรงงานตามมาตรฐานที่กำหนดโดยพระราชกฤษฎีกา ประธานาธิบดี

2) ใบรับรองใบอนุญาตการจ้างงานที่อ้างถึงในข้อ (1) อาจออกได้โดยการกำหนด ประเภทของงานตามคำร้องขอของผู้เยาว์ที่เกี่ยวข้องเองในขอบเขตที่การศึกษาภาคบังคับที่ไม่ถูก ขัดขวาง

3) ถ้าผู้นั้นได้รับหนังสือรับรองใบอนุญาตทำงานตามที่ระบุไว้ในข้อหนึ่ง (1) โดยเป็นเท็จหรือโดยมิชอบ ให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานเพิกถอนใบอนุญาตนั้นได้

กฎหมายได้กำหนดสถานที่ห้ามมิให้เด็กทำงาน²¹ โดยนายจ้างจะต้องไม่มีผู้หญิงหรือ ผู้เยาว์อายุต่ำกว่า 18 ปีทำงานใดๆ ภายในหลุมหรือที่อับอากาศ โดยมีเงื่อนไขว่า จะไม่บังคับใช้ใน

²⁰ Article 64 : Minimum Age and Employment Permit Certificate

(1) A minor under the age of 15 (including any minor under the age of 18 who attends a middle school under the Elementary and Secondary Education Act) shall not be employed at any work: Provided, That this shall not apply to a person with an employment permit certificate issued by the Minister of Employment and Labor according to the standards prescribed by Presidential Decree. <Amended by Act No. 10339, Jun. 4, 2010>

(2) An employment permit certificate referred to in paragraph (1) may be issued only by designating the kind of work at the request of the relevant minor himself or herself, to the extent that the compulsory education is not impeded.

(3) If a person obtains the employment permit certificate provided for in the proviso to paragraph (1) in any false or other wrongful manner, the Minister of Employment and Labor shall revoke the permit.

²¹ Article 72 : Prohibition of Work Inside Pit

An employer shall not have a woman or a minor under the age of 18 do any work inside a pit: Provided, That this shall not apply where it is temporarily required for carrying out the affairs as prescribed by Presidential Decree, such as health and medical treatment, the gathering and report of news, etc.

กรณีที่ทำเป็นสำหรับการดำเนินกิจการชั่วคราวตามที่กำหนดโดยพระราชกฤษฎีกาของประธานาธิบดี เช่นการรักษาสุขภาพและการรักษาพยาบาลการรวบรวมและรายงานข่าวเป็นต้น

บทกำหนดโทษทางอาญา ในกฎหมายของสาธารณรัฐเกาหลี

บทบัญญัติทางอาญาในส่วนแรกนั้น เป็นเรื่องของการบังคับใช้แรงงาน ซึ่งมีอัตราโทษสูงที่สุดในกฎหมายมาตรฐานแรงงาน โดยมีการกำหนดเรื่องต่างๆ หากผู้ใดฝ่าฝืนมาตรา 7, 8, 9, 23 (2) หรือ 40 ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินห้าปี หรือปรับไม่เกิน 30 ล้านวอน²²

ในส่วนแรก นั้น มีมาตราต่างๆ ที่กำหนดความผิด ได้ดังนี้

1) การห้ามใช้แรงงานบังคับ²³ วางหลักไว้ดังนี้

นายจ้างจะต้องไม่บังคับให้คนงานทำงานขัดต่อเจตจำนงเสรีของตนเองผ่านการ ใช้ ความรุนแรงการข่มขู่การกักขังหรือวิธีการอื่นใดที่เสรีภาพทางจิตใจหรือร่างกายของคนงานอาจถูก จำกัด อย่างไม่สมควร

2) การห้ามการใช้ความรุนแรง²⁴ ในที่ทำงานวางหลักไว้ดังนี้

นายจ้างจะต้องไม่กระทำความรุนแรงต่อลูกจ้างเมื่อเกิดอุบัติเหตุในการทำงาน หรือ ด้วยไม่ว่าจะเป็นเหตุผลอื่นใด

3) การกำจัดการแสวงหาประโยชน์จากตัวกลาง²⁵ วางหลักไว้ดังนี้

ห้ามมิให้บุคคลใดเข้าไปแทรกแซงการว่าจ้างบุคคลอื่นเพื่อแสวงหากำไรหรือ ได้รับประโยชน์ในฐานะตัวกลาง เว้นแต่จะมีรัฐบัญญัติกำหนดไว้เป็นอย่างอื่น

4) ห้ามแทรกแซงการจ้างงาน²⁶ ลูกจ้างแต่ละคนมีอิสระในการหางานทำ วางหลักไว้ว่าห้ามมิให้บุคคลใดจัดทำและใช้ป้ายหรือรายการลับหรือมีการสื่อสารเพื่อวัตถุประสงค์ในการ แทรกแซงการจ้างงานของคนงาน

²² Article 107 : Penal Provisions

A person who has violated Article 7, 8, 9, 23 (2) or 40 shall be punished by imprisonment for not more than five years or by a fine of not exceeding 30 million won

²³ Article 7 : Prohibition of Forced Labor

An employer shall not force a worker to work against his or her own free will through the use of violence, intimidation, confinement, or any other means by which the mental or physical freedom of the worker might be unduly restricted.

²⁴ Article 8 : Prohibition of Violence.

²⁵ Article 9 : Elimination of Intermediary Exploitation.

²⁶ Article 40 : Prohibition of Interference with Employment.

บทบัญญัติทางอาญาในส่วนที่สองนี้²⁷ เป็นเรื่องของการจ่ายค่าจ้างและข้อห้ามในการทำงาน ผู้ฝ่าฝืนมาตรา 36, 43, 44, 44-2, 46, 56, 65 หรือ 72 มีการกำหนดโทษจำคุกไม่เกิน สามปี หรือปรับไม่เกิน 20 ล้านบาท โดยการดำเนินคดีกับบุคคลที่ฝ่าฝืนมาตรา 36, 43, 44, 44-2, 46 หรือ 56 ไม่อาจยกขึ้นข้อต่อเจตจำนงที่แสดงออกอย่างชัดเจนของผู้ที่ได้รับความสูญเสียที่เกี่ยวข้อง มีเรื่องต่างๆ ดังนี้

1) ระยะเวลาในการชำระเงิน²⁸ กรณีลูกจ้างถึงแก่ความตายหรือเกษียณอายุงานวางหลักไว้ว่า เมื่อลูกจ้างถึงแก่ความตายหรือเกษียณอายุงานจ้างจะต้องจ่ายค่าจ้างค่าชดเชยและเงินหรือของมีค่าอื่นๆ ภายใน 14 วันหลังจากเหตุแห่งการจ่ายดังกล่าวเกิดขึ้น โดยมีเงื่อนไขว่าระยะเวลาอาจขยายออกไปภายใต้สถานการณ์พิเศษโดยข้อตกลงร่วมกันระหว่างฝ่ายที่เกี่ยวข้องทั้งนายจ้างและลูกจ้าง

2) ในการจ่ายค่าจ้าง²⁹ กฎหมายวางหลักเกณฑ์ต่างๆไว้ดังนี้

(1) การจ่ายค่าจ้างจะต้องทำโดยตรงกับลูกจ้างห้ามผ่านบุคคลอื่น ในสกุลของสาธารณรัฐเกาหลี โดยมีเงื่อนไขว่าแต่หากมีการกำหนดไว้เป็นเงินสกุลอย่างอื่น โดยรัฐบาลบัญญัติและกฎเกณฑ์รองรับหรือโดยข้อตกลงร่วมค่าจ้างอาจถูกหักบางส่วนหรืออาจจ่ายโดยวิธีการอื่นที่ไม่ใช่สกุลเงินของสาธารณรัฐเกาหลี

(2) ค่าจ้างจะต้องจ่ายอย่างน้อยเดือนละครั้งในวันที่กำหนด โดยมีเงื่อนไขว่าข้อนี้จะไม่ใช้กับค่าจ้างพิเศษเบี่ยเลี้ยงหรือการจ่ายเงินอื่นๆ ที่คล้ายคลึงกันหรือค่าจ้างที่กำหนดโดยพระราชกฤษฎีกาประธานาธิบดี

3) การจ่ายค่าจ้างสำหรับงานตามสัญญา³⁰ วางหลักไว้ดังนี้

(1) เมื่อโครงการดำเนินการตามสัญญาหลายระดับและผู้รับเหมาช่วงไม่จ่ายค่าจ้างให้กับคนงานเนื่องจากสาเหตุที่เกิดจากผู้รับเหมาชั้นบน ผู้รับเหมาชั้นบนจะต้องรับผิดชอบในค่าจ้างร่วมกันและหลายครั้งกับผู้รับเหมาช่วงที่เกี่ยวข้อง โดยมีเงื่อนไขว่าในกรณีที่สาเหตุที่เกิดจากผู้รับเหมาชั้นบนทันทีที่เกิดจากผู้รับเหมาชั้นบนของเขาหรือเธอ ผู้รับเหมาชั้นบนดังกล่าวจะต้องรับผิดชอบร่วมกันและหลายครั้ง

(2) ขอบเขตของสาเหตุที่เกี่ยวข้องที่อ้างถึงในข้อ (1) จะถูกกำหนดโดยพระราชกฤษฎีกาของประธานาธิบดี

²⁷ Article 109 : Penal Provisions.

²⁸ Article 36 : Settlement of Payments.

²⁹ Article 43 : Prohibition of Employment.

³⁰ Article 44 : Payment of Wages for Contract Work.

4) ผู้รับเหมาชั้นต้นต้องรับผิดชอบร่วมกัน และผู้รับเหมาช่วงชั้นถัดมา ในการจ่ายค่าจ้างในการดำเนินธุรกิจก่อสร้าง³¹ วางหลักไว้ดังนี้

(1) เมื่อโครงการก่อสร้างกำลังดำเนินการผ่านสัญญาตั้งแต่สองระดับขึ้นไปตามอนุวรรค 11 ของมาตรา 2 ของกรอบรัฐบัญญัติอุตสาหกรรมก่อสร้าง (ต่อไปนี้จะเรียกว่า "สัญญาสำหรับงานก่อสร้าง") หากผู้รับเหมาช่วงที่ไม่ใช่ผู้ก่อสร้างตามอนุวรรค 7 ของมาตรา 2 ของรัฐบัญญัติเดียวกัน การไม่จ่ายค่าจ้าง (จำกัด เฉพาะค่าจ้างที่เกิดจากงานก่อสร้างที่เกี่ยวข้อง) ให้กับคนงานที่เขาหรือเธอจ้างผู้รับเหมาระดับบนทันทีจะต้องมีความรับผิดชอบร่วมกันและหลายอย่างในการจ่ายค่าจ้างให้กับคนงานที่จ้างโดยผู้รับเหมาช่วง

(2) เมื่อผู้รับเหมาชั้นบนทันทีตามวรรค (1) ไม่ใช่ผู้ก่อสร้างตามอนุวรรค 7 ของมาตรา 2 ของกรอบรัฐบัญญัติอุตสาหกรรมก่อสร้าง ให้ถือว่าผู้รับเหมาระดับล่างสุดในบรรดาผู้รับเหมาชั้นบนซึ่งเป็นผู้ก่อสร้างภายใต้อนุวรรคเดียวกันเป็นผู้รับเหมาชั้นบนทันที

5) ในกรณีที่นายจ้างปิดกิจการ³² ให้จ่ายเงินค่าเบี่ยงเสี่ยง โดยมีหลักเกณฑ์ดังนี้

(1) เมื่อธุรกิจปิดตัวลงเนื่องจากเหตุอันเนื่องมาจากนายจ้าง ให้นายจ้างจ่ายเงินสงเคราะห์แก่ลูกจ้างไม่น้อยกว่าร้อยละ 70 ของค่าจ้างเฉลี่ยในช่วงที่นายจ้างเลิกจ้าง โดยมีเงื่อนไขว่าหากจำนวนเงินเท่ากับร้อยละ 70 ของค่าจ้างเฉลี่ยเกินกว่าค่าจ้างปกติ

(2) แม้จะมีบทบัญญัติของข้อ (1) นายจ้างที่ไม่สามารถดำเนินธุรกิจต่อไปได้ด้วยเหตุผลที่หลีกเลี่ยงไม่ได้อาจได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้องให้จ่ายเงินสงเคราะห์ลูกจ้างต่ำกว่ามาตรฐานที่กำหนดไว้ในข้อ (1)

6) การให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาจนถึงเวลากลางคืนหรือให้มาทำงานวันหยุด³³ ต้องจ่ายเงินค่าจ้างในอัตราดังนี้

7) นายจ้างจะต้องจ่ายค่าจ้างตั้งแต่ร้อยละ 50 ขึ้นไป สำหรับการทำงานที่ขยายออกไป (ทำงานในช่วงเวลาตามที่ขยายออกไปตามมาตรา 53 และ 59 และบทบัญญัติของมาตรา 69) งานกลางคืน (ทำงานระหว่างเวลา 10.00 น. ถึง 6.00 น.) หรืองานที่ทำในวันหยุด

³¹ Article 44-2 : Joint and Several Responsibility for Payment of Wages in Construction Business.

³² Article 46 : Shutdown Allowances.

³³ Article 56 : Extended, Night or Holiday Work.

8) กฎหมายมาตรฐานแรงงานได้กำหนดข้อห้ามในการจ้างงาน³⁴ ไว้ดังนี้

(1) นายจ้างจะต้องไม่จ้างสตรีตั้งครรภ์หรือสตรีที่ยังไม่พ้นโทษหนึ่งปีหลังคลอดบุตร ซึ่งต่อไปนี้จะเรียกว่า "สตรีมีครรภ์และมารดาที่ให้นมบุตร" และสตรีมีอายุต่ำกว่า 18 ปีในการทำงานใดๆ ที่เป็นอันตรายต่อศีลธรรมหรือสุขภาพหรืองานที่เป็นอันตรายใด ๆ

(2) นายจ้างต้องไม่จ้างสตรีที่มีอายุตั้งแต่ 18 ปีขึ้นไปซึ่งมิใช่สตรีมีครรภ์และมารดาที่ให้นมบุตรในงานใด ๆ ที่เป็นอันตรายและเป็นอันตรายต่อการทำงานของการทำงานของการตั้งครรภ์หรือการคลอดบุตรจากผู้ที่อันตรายต่อสุขภาพตามวรรคหนึ่ง (1)

(3) ประเภทของงานต้องห้ามตามข้อ (1) และ (2) ให้เป็นไปตามพระราชกฤษฎีกาของประธานาธิบดี

9) ห้ามทำงานภายในหลุม³⁵ หรือที่อับอากาศ โดยนายจ้างจะต้องไม่มีผู้หญิงหรือผู้เยาว์อายุต่ำกว่า 18 ปีทำงานใดๆ ภายในหลุม โดยมีเงื่อนไขว่าข้อนี้จะไม่ใช้ในกรณีที่จำเป็นสำหรับการดำเนินการกิจกรรมชั่วคราวตามที่กำหนดโดยพระราชกฤษฎีกาของประธานาธิบดีเช่นการรักษาสุขภาพและการรักษาพยาบาลการรวบรวมและรายงานข่าว เป็นต้น

บทบัญญัติทางอาญาในส่วนที่สาม ซึ่งเป็นส่วนสุดท้ายของกฎหมายมาตรฐานแรงงาน³⁶ ได้กำหนดไว้ว่า บุคคลใดบุคคลหนึ่งดังต่อไปนี้ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินสองปี หรือปรับไม่เกินสิบล้านบาท

1) บุคคลที่ละเมิดมาตรา 10, 22 (1), 26, 50, 53 (1), (2) และ (3) (ประโยคหลัก), 54, 55, 60 (1), (2), (4) และ (5), 64 (1), 69, 70 (1) และ (2), 71, 74 (1) ถึง (5), 75, 78 ถึง 80, 82, 83 และ 104 (2)

2) บุคคลที่ไม่ปฏิบัติตามคำสั่งที่ออกตามมาตรา 53 (4) ตามข้อ 1. ในแต่ละมาตราที่มีความผิดในเรื่องต่างๆ ดังนี้

³⁴ Article 65 : Prohibition of Employment. อ

³⁵ Article 72.

³⁶ Article 110 : Penal Provisions

Any of the following persons shall be punished by imprisonment for not more than two years or by a fine of not exceeding ten million won: (Amended by Act No. 9699, May 21, 2009; Act No. 11270, Feb. 1, 2012)

1. A person who violates Articles 10, 22 (1), 26, 50, 53 (1), (2) and (3) (main sentence), 54, 55, 60 (1), (2), (4) and (5), 64 (1), 69, 70 (1) and (2), 71, 74 (1) through (5), 75, 78 through 80, 82, 83 and 104 (2);

2. A person who fails to comply with the order issued under Article 53 (4).

2.1) การรับประกันการใช้สิทธิพลเมือง³⁷ ตามกฎหมายนี้ผู้ใดจะละเมิดมิได้ นายจ้างจะต้องไม่ปฏิเสธคำขอจากคนงาน เพื่อให้เวลาที่จำเป็นในการใช้สิทธิตามกฎหมายนี้หรือสิทธิพลเมืองอื่นๆ หรือเพื่อปฏิบัติหน้าที่ราชการในช่วงเวลาทำงาน โดยมีเงื่อนไขว่าเวลาที่ร้องขออาจมีการเปลี่ยนแปลงเว้นแต่การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวจะขัดขวางการใช้สิทธิเหล่านั้นหรือการปฏิบัติหน้าที่ราชการเหล่านั้น

2.2) ข้อห้ามในการออมภาคบังคับ³⁸ หรือการเก็บหลักประกันในการทำงานวางหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องและเงื่อนไขไว้ดังนี้

(1) นายจ้างจะต้องไม่ทำสัญญาใด ๆ กับสัญญาแรงงานซึ่งจัดให้มีการจัดการเงินฝากออมทรัพย์หรือเงินฝากออมทรัพย์ภาคบังคับ

(2) ในกรณีที่นายจ้างจัดการเงินฝากออมทรัพย์ที่คนงานมอบหมายให้ปฏิบัติโดยประเภทและระยะเวลาของเงินฝากและสถาบันการเงินจะถูกกำหนดโดยคนงานและเงินฝากจะต้องทำภายใต้ชื่อคนงาน เมื่อร้องขอจะต้องปฏิบัติตามคำขอของคนงานในการตรวจสอบหรือส่งคืนใบรับรองการฝากเงินหรือเอกสารอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องทันที

3) การแจ้งการเลิกจ้างล่วงหน้ามีหลักเกณฑ์ดังนี้³⁹

เมื่อนายจ้างประสงค์จะเลิกจ้างลูกจ้าง (รวมถึงการเลิกจ้างด้วยเหตุผลทางการจัดการ) ให้ลูกจ้างแจ้งการเลิกจ้างล่วงหน้าอย่างน้อย 30 วัน และถ้านายจ้างไม่บอกกล่าวล่วงหน้าให้ลูกจ้างนั้นจ่ายค่าจ้างธรรมดาให้ลูกจ้างนั้นเป็นเวลาไม่น้อยกว่า 30 วัน โดยมีเงื่อนไขว่าสิ่งนี้จะไม่ใช่ในกรณีที่ภัยพิบัติทางธรรมชาติภัยพิบัติหรือสถานการณ์ที่หลีกเลี่ยงไม่ได้อื่นๆ ขัดขวางความต่อเนื่องของธุรกิจหรือ ในกรณีที่คนงานได้ก่อให้เกิดอุปสรรคอย่างมากต่อธุรกิจหรือสร้างความเสียหายใด ๆ ต่อทรัพย์สินตามวัตถุประสงค์และอยู่ภายใต้สาเหตุใดๆ ที่กำหนดโดยข้อบัญญัติของกระทรวงการจ้างงานและแรงงาน

4) กฎหมายมาตรฐานแรงงานได้กำหนด สภาพการจ้างต่อวันไว้ในเรื่องของชั่วโมงทำงาน⁴⁰ โดยวางหลักไว้ดังนี้

- (1) ชั่วโมงการทำงานต้องไม่เกิน 40 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ให้รวมชั่วโมงพักผ่อน
- (2) ชั่วโมงการทำงานต้องไม่เกินแปดชั่วโมงต่อวัน ยกเว้นชั่วโมงพักผ่อน

³⁷ Article 10 : Guarantee of Exercise of Civil Rights.

³⁸ Article 22 : Prohibition of Compulsory Savings.

³⁹ Article 26 : Advance Notice of Dismissal.

⁴⁰ Article 50 : Work Hours.

(3) เมื่อคำนวณชั่วโมงการทำงานตามข้อหนึ่ง (1) และ (2) เวลารอ ฯลฯ ลูกจ้างที่ลูกจ้างใช้ไปภายใต้การกำกับและดูแลของนายจ้างซึ่งจำเป็นต่อการทำงานที่เกี่ยวข้องให้ถือว่าเป็นชั่วโมงทำงาน

5) ห้ามมิให้นายจ้างขยายงาน⁴¹ เว้นแต่มีการตกลงดังนี้

(1) ในกรณีที่มีข้อตกลงระหว่างคู่สัญญาชั่วโมงการทำงานที่อ้างถึงในมาตรา 50 อาจขยายได้ถึง 12 ชั่วโมงต่อสัปดาห์

(2) ในกรณีที่มีข้อตกลงระหว่างคู่สัญญาชั่วโมงการทำงานที่อ้างถึงในมาตรา 51 อาจขยายได้ถึง 12 ชั่วโมงต่อสัปดาห์และชั่วโมงการทำงานที่อ้างถึงในมาตรา 52 อาจขยายได้ถึง 12 ชั่วโมงต่อสัปดาห์โดยเฉลี่ยในช่วงระยะเวลาการปรับตามที่อ้างถึงในอนุวรรค 2 ของมาตรา 52

(3) ภายใต้สถานการณ์พิเศษนายจ้างอาจขยายเวลาการทำงานที่อ้างถึงในวรรค (1) และ (2) โดยได้รับอนุญาตจากรัฐมนตรีว่าการกระทรวงการจ้างงานและแรงงานและความยินยอมของคณาจารย์: โดยมีเงื่อนไขว่าในกรณีที่สถานการณ์เร่งด่วนที่นายจ้างไม่มีเวลาเพียงพอที่จะได้รับอนุญาตจากรัฐมนตรีว่าการกระทรวงการจ้างงานและแรงงาน เขาหรือเธอจะต้องได้รับการอนุมัติจากรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและแรงงานทันที

(4) ในกรณีที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานเห็นว่าการขยายเวลาทำงานตามวรรคหนึ่ง (3) ไม่เหมาะสม ให้นายจ้างอนุญาตให้ลูกจ้างหยุดเวลาหรือวันหยุดเท่ากับเวลาทำงานที่ขยายออกไปได้

6) นายจ้างต้องมีการกำหนดเวลาพักระหว่างวันทำงาน⁴² โดยวางหลักไว้ว่า

(1) นายจ้างให้ลูกจ้างหยุดพักไม่น้อยกว่าสามสิบนาทีถ้าทำงานเป็นเวลาสี่ชั่วโมงหรือพักไม่น้อยกว่าหนึ่งชั่วโมงถ้าทำงานเป็นเวลาแปดชั่วโมงในช่วงเวลาทำงาน

(2) คณาจารย์อาจใช้ชั่วโมงพักผ่อนได้อย่างอิสระ

7) นายจ้างต้องมีการกำหนดวันหยุด⁴³ ในหนึ่งสัปดาห์ นายจ้างต้องอนุญาตให้ลูกจ้างหยุดพักผ่อนโดยได้รับค่าจ้างอย่างน้อยสัปดาห์ละ 1 วัน

8) นายจ้างต้องกำหนดการลาหยุดพักผ่อนประจำปี⁴⁴ โดยมีหลักเกณฑ์ดังนี้

⁴¹ Article 53 : Restrictions on Extended Work.

⁴² Article 54 : Recess.

⁴³ Article 55 Holidays

An employer shall allow workers at least one paid holiday per week on average.

⁴⁴ Article 60 Annual Paid Leave.

(1) นายจ้างทุกคนต้องให้ลูกจ้างซึ่งทำงานมาแล้วไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 ของหนึ่งปี ลาหยุดโดยได้รับค่าจ้าง 15 วัน

(2) นายจ้างทุกคนต้องให้ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันน้อยกว่าหนึ่งปีหรือทำงานน้อยกว่าร้อยละ 80 ของหนึ่งปี โดยได้รับค่าจ้างวันลาในแต่ละเดือน

(3) ในกรณีที่นายจ้างอนุญาตให้ลูกจ้างคนใดลาหยุดโดยได้รับค่าจ้างสำหรับปีแรกของการทำงาน ให้ลูกจ้างลาหยุดโดยได้รับค่าจ้าง 15 วัน รวมทั้งการลาโดยได้รับค่าจ้างตามวรรคหนึ่ง (2) และถ้าผู้นั้นได้ลาหยุดโดยได้รับค่าจ้างตามวรรคหนึ่ง (2) แล้ว ให้หักจำนวนวันลาโดยได้รับค่าจ้างดังกล่าวออกจาก 15 วันดังกล่าว

(4) นายจ้างทุกคนให้ลูกจ้างซึ่งทำงานต่อเนื่องมาแล้วไม่น้อยกว่าสามปี โดยได้รับค่าจ้าง โดยคำนวณโดยเพิ่มวันทำงานต่อเนื่อง 15 วัน โดยไม่นับรวมหนึ่งปีแรกเป็นวันลาหยุดโดยได้รับค่าจ้าง 1 วัน ตามวรรคหนึ่ง (25) ในกรณีนี้จำนวนวันลาโดยได้รับค่าจ้างทั้งหมดรวมถึงวันลาโดยได้รับค่าจ้างเพิ่มเติมจะต้องไม่เกิน 15 วัน

(5) นายจ้างทุกคนจะต้องให้การลาโดยได้รับค่าจ้างตามวรรค (1) ถึง (4) ในเวลาที่คนงานยื่นข้อเรียกร้องดังกล่าวและจ่ายค่าจ้างชดเชยหรือค่าจ้างเฉลี่ยให้กับคนงานในช่วงระยะเวลาของการลาโดยได้รับค่าจ้างตามที่กำหนดโดยกฎการจ้างงาน ฯลฯ : โดยมีเงื่อนไขว่าในกรณีที่อนุญาตให้คนงานลาโดยได้รับค่าจ้างในเวลาที่คนงานดังกล่าวต้องการลาโดยได้รับค่าจ้างเป็นอุปสรรคอย่างมากต่อการลา การดำเนินธุรกิจนายจ้างที่เกี่ยวข้องอาจเปลี่ยนแปลงเวลาของการลาโดยได้รับค่าจ้าง

(6) ในการใช้วรรค (1) ถึง (3) ระยะเวลาใดๆ ต่อไปนี้ให้ถือว่าเป็นระยะเวลาของการเข้าร่วมงาน ระยะเวลาที่ลูกจ้างลาหยุดเนื่องจากได้รับบาดเจ็บหรือเจ็บป่วยจากการปฏิบัติหน้าที่ และระยะเวลาที่หญิงตั้งครรภ์ลาหยุดเนื่องจากลาตามบทบัญญัติของมาตรา 74 (1) ถึง (3)

(7) การลาโดยได้รับค่าจ้างที่อ้างถึงในวรรค (1) ถึง (4) หากไม่ได้ดำเนินการเป็นเวลาหนึ่งปีให้ถูกยกเลิกโดยจำกัดเวลา โดยมีเงื่อนไขว่าจะไม่ใช่เช่นเดียวกันในกรณีที่การลาโดยได้รับค่าจ้างไม่ได้ดำเนินการด้วยเหตุผลที่เกิดจากนายจ้าง

9) ข้อตกลงเรื่องการขยายชั่วโมงทำงาน⁴⁵ ของแรงงานซึ่งเป็นเด็ก กำหนดไว้ว่า ชั่วโมงการทำงานของบุคคลที่มีอายุไม่น้อยกว่า 15 ปีและน้อยกว่า 18 ชั่วโมงจะต้องไม่เกิน

⁴⁵ Article 69 Work Hours.

Work hours of a person at the age of not less than 15 and less than 18 shall not exceed seven hours per day and 40 hours per week: Provided, That the work hours may be extended only for one more hour per day and six more hours per week by an agreement between the parties concerned.

เจ็ดชั่วโมงต่อวันและ 40 ชั่วโมงต่อสัปดาห์: โดยมีเงื่อนไขว่าชั่วโมงการทำงานอาจขยายออกไปได้อีกเพียงหนึ่งชั่วโมงต่อวันและอีกหกชั่วโมงต่อสัปดาห์โดยข้อตกลงระหว่างฝ่ายที่เกี่ยวข้อง

10) กฎหมายมาตรฐานแรงงานได้กำหนดข้อห้ามในการทำงานกลางคืนและการทำงานในวันหยุด⁴⁶ ไว้ดังนี้

(1) ในกรณีที่นายจ้างประสงค์จะให้ผู้หญิงอายุ 18 ปีขึ้นไปทำงานในช่วงเวลาตั้งแต่ 10.00 น. ถึง 6.00 น. และในวันหยุด ให้ลูกจ้างได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง

(2) นายจ้างจะต้องไม่มีสตรีมีครรภ์มารดาที่ให้นมบุตรและผู้ที่มิอายุต่ำกว่า 18 ปีทำงานในช่วงเวลาตั้งแต่ 10.00 น. ถึง 6.00 น. และในวันหยุด โดยมีข้อยกเว้นในกรณีต่อไปนี้ที่ได้รับอนุมัติจากรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน

(2.1) ในกรณีที่ได้รับความยินยอมจากผู้ที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปี

(2.2) ในกรณีที่ได้รับความยินยอมจากสตรีที่หนึ่งปียังไม่ผ่านหลังคลอดบุตร

(2.3) ในกรณีที่ผู้หญิงในครรภ์ร้องขออย่างชัดเจน

(3) ก่อนที่จะได้รับความเห็นชอบจากรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานในกรณีวรรค (2) นายจ้างจะต้องปรึกษาหารืออย่างซื่อสัตย์กับตัวแทนแรงงานของธุรกิจหรือสถานที่ทำงานที่เกี่ยวข้องว่าจะดำเนินการตามวิธีการ ฯลฯ เพื่อปกป้องสุขภาพและการคลอดบุตรของคณงานหรือไม่

⁴⁶ Article 70 Restrictions on Night Work and Holiday Work.

(1) Where an employer intends to have the women of 18 years or over work during the time from 10:00 p.m. to 6:00 a.m. and on holidays, he or she shall obtain the workers' consent.

(2) An employer shall not have pregnant women and nursing mothers and those under 18 years old work during the time from 10:00 p.m. to 6:00 a.m. and on holidays: Provided, That this shall not apply to any of the following cases where approval of the Minister of Employment and Labor is obtained:

1. Where there exists a consent of those under 18 years old;
2. Where there exists a consent of the women for whom one year has not passed after childbirth;
3. Where a woman in pregnancy makes a clear request.

(3) Before obtaining the approval of the Minister of Employment and Labor in the case of paragraph (2), an employer shall make a faithful consultation with the labor representative of the relevant business or workplace on whether to execute it, its methods, etc., in order to protect the workers' health and maternity.

11) ข้อตกลงในการทำงานล่วงเวลา⁴⁷ ของแรงงานซึ่งเป็นหญิง กำหนดไว้ว่าห้ามมิให้นายจ้างมีสตรีคนใดซึ่งไม่ได้ล่วงเลยไปหนึ่งปีหลังคลอดบุตรทำงานล่วงเวลาเกินสองชั่วโมงต่อวัน หรือหกชั่วโมงต่อสัปดาห์หรือ 150 ชั่วโมงต่อปี แม้ว่าจะระบุไว้ในข้อตกลงร่วมกันก็ตาม

12) การคุ้มครองสตรีมีครรภ์และมารดาที่ให้นมบุตร⁴⁸ วางหลักไว้ดังนี้

(1) นายจ้างต้องอนุญาตให้หญิงตั้งครรถ์ลาคลอดบุตรได้ 90 วันก่อนและหลังคลอดบุตร ในกรณีเช่นนี้หลังคลอดบุตรให้จัดสรรระยะเวลาการลาตั้งแต่ 45 วันขึ้นไป

(2) ในกรณีที่คนงานหญิงตั้งครรถ์ขอลาตามวรรค (1) เนื่องจากประสบการณ์การแท้งบุตรหรือเหตุผลอื่นๆ ที่กำหนดโดยพระราชกฤษฎีกาประธานาธิบดีนายจ้างจะอนุญาตให้เธอใช้การลาหลายครั้งได้ตลอดเวลาก่อนคลอดบุตร ในกรณีเช่นนี้ระยะเวลาการลาหลังคลอดบุตรต้องมีอย่างน้อย 45 วันติดต่อกัน

(3) ในกรณีที่หญิงตั้งครรถ์มีการแท้งบุตรหรือการตายคลอดนายจ้างจะต้องอนุญาตให้เธอแท้งบุตร / ลาคลอดบุตรตามที่กำหนดโดยพระราชกฤษฎีกาของประธานาธิบดี โดยมีเงื่อนไขว่าสิ่งเดียวกันนี้จะไม่ใช่กับการทำแท้งที่ดำเนินการโดยการผ่าตัดทำแท้งเทียม (ยกเว้นกรณีตามมาตรา 14 (1) ของรัฐบัญญัติสุขภาพแม่และเด็ก)

(4) 60 วันแรกในระยะเวลาการลาตามวรรคหนึ่ง (1) และ (3) ให้กำหนด: โดยมีเงื่อนไขว่าเมื่อเบี่ยงลัดก่อนและหลังคลอดบุตร เป็นต้น ได้รับค่าตอบแทนตามมาตรา 18 ของรัฐบัญญัติโอกาสการจ้างงานที่เท่าเทียมกันและความช่วยเหลือด้านความสมดุลในการทำงานและครอบครัวความรับผิดชอบในการชำระเงินจะได้รับยกเว้นภายในขีดจำกัด ของจำนวนเงินที่เกี่ยวข้อง

(5) นายจ้างจะต้องไม่มีคนงานหญิงที่ได้รับมอบหมายให้ทำงานล่วงเวลาและหากมีการร้องขอจากคนงานที่เกี่ยวข้องเขาหรือเธอจะต้องโอนย้ายเธอไปทำงานประเภทง่าย

(6) เจ้าของกิจการจะต้องคืนสิทธิให้เธอทำงานเดิมหรือทำงานที่ได้รับค่าจ้างในระดับเดียวกับก่อนลาหลังจากสิ้นสุดการลาคลอดตามวรรคหนึ่ง (1)

⁴⁷ Article 71 Overtime Work.

An employer shall be forbidden to have any women for whom one year has not passed after childbirth do overtime work exceeding two hours per day, six hours per week, or 150 hours per year, even if provided for in a collective agreement thereon.

⁴⁸ Article 72 Prohibition of Work Inside Pit.

13) กฎหมายได้กำหนดหลักเกณฑ์ชั่วโมงการพยาบาล⁴⁹ ไว้ว่านายจ้างจะต้องให้เวลาพยาบาลที่ได้รับค่าจ้างสามสิบนาทีหรือนานกว่านั้นวันละสองครั้งแก่คนงานหญิงที่มีทารกอายุต่ำกว่าหนึ่งขวบ เมื่อมีการร้องขอจากหญิงนั้น

14) นายจ้างจะต้องจ่ายเงินค่าชดเชยค่ารักษาพยาบาล⁵⁰ วางหลักไว้ดังนี้

(1) นายจ้างต้องให้การรักษาพยาบาลที่จำเป็นโดยออกค่าใช้จ่ายหรือรับผิดชอบค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้องสำหรับคนงานที่ได้รับบาดเจ็บจากการทำงานหรือโรคภัยไข้เจ็บ

(2) ขอบเขตและระยะเวลาของค่าตอบแทนสำหรับการรักษาพยาบาลโรคจากการทำงานตามที่อ้างถึงในข้อ (1) ให้กำหนดโดยพระราชกฤษฎีกาของประธานาธิบดี

15) นายจ้างต้องจ่ายเงินค่าตอบแทนสำหรับการระงับงาน⁵¹ โดยมีหลักเกณฑ์ดังนี้

(1) นายจ้างต้องจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างที่อยู่ระหว่างการรักษาพยาบาลตามมาตรา ๗๘ เป็นเงินทดแทนกรณีพักงานเท่ากับร้อยละ 78 ของค่าจ้างเฉลี่ยตลอดระยะเวลาการรักษาพยาบาล

(2) ในกรณีที่ในระหว่างระยะเวลาที่ได้รับค่าชดเชยสำหรับการหยุดงานตามวรรคหนึ่ง (1) บุคคลที่จะได้รับค่าตอบแทนดังกล่าวได้รับค่าจ้างบางส่วนนายจ้างจะต้องจ่ายค่าชดเชยสำหรับการหยุดงานเทียบเท่ากับ 60/100 ของความแตกต่างระหว่างจำนวนเงินที่จ่ายและค่าจ้างเฉลี่ยของเขาหรือเธอ

(3) ระยะเวลาของค่าตอบแทนสำหรับการระงับการทำงานจะถูกกำหนดโดยพระราชกฤษฎีกาประธานาธิบดี

16) นายจ้างจะต้องจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างเพื่อทดแทนกรณีทุพพลภาพ⁵² มีหลักเกณฑ์ดังนี้

⁴⁹ Article 75 Nursing Hours.

⁵⁰ Article 78 Compensation for Medical Treatment.

⁵¹ Article 79 Compensation for Suspension of Work.

⁵² Article 80 Compensation for Disability.

(1) When a worker suffers from a physical disability remaining even after finishing treatment for an occupational injury or disease, the employer shall provide him or her, in accordance with the grade of disability, with a compensation for disability calculated by multiplying the average wages by the number of days as provided for in attached Table. (Amended by Act No. 8960, Mar. 21, 2008)

(2) In cases where a person who already has a physical disability suffers from more serious disability of the same part of body due to injury or disease, an amount of a compensation for such disability shall be the amount calculated by multiplying the number of days, which is the difference between the number of days of a

(1) เมื่อลูกจ้างทุพพลภาพทางร่างกายที่เหลืออยู่แม้จะเสร็จสิ้นการรักษาอาการบาดเจ็บหรือโรคจากการทำงานแล้วนายจ้างจะต้องให้เขาหรือเธอตามระดับความพิการพร้อมค่าชดเชยสำหรับความพิการที่คำนวณ โดยการคูณค่าจ้างเฉลี่ยด้วยจำนวนวัน

(2) ในกรณีที่บุคคลที่มีความพิการทางร่างกายอยู่แล้วต้องทนทุกข์ทรมานจากความพิการที่ร้ายแรงกว่าในส่วนเดียวกันของร่างกายเนื่องจากการบาดเจ็บหรือโรคจำนวนค่าชดเชยสำหรับความพิการดังกล่าวจะเป็นจำนวนเงินที่คำนวณ โดยการคูณจำนวนวันซึ่งเป็นความแตกต่างระหว่างจำนวนวันของการชดเชยความพิการที่อยู่ภายใต้ระดับความพิการก่อนหน้าและจำนวนวันของการชดเชย สำหรับความพิการที่ตกอยู่ภายใต้ระดับความพิการซึ่งมีความร้ายแรงมากขึ้น โดยค่าจ้างเฉลี่ยในเวลาที่มีมูลเหตุในการเรียกร้องค่าชดเชยเกิดขึ้น

(3) ในการกำหนดระดับความพิการทางร่างกายที่มีสิทธิ์ได้รับค่าชดเชยกรณีทุพพลภาพและระยะเวลาการชดเชยความพิการให้เป็นไปตามพระราชกฤษฎีกากำหนด

หากลูกจ้างได้รับบาดเจ็บจากการทำงานหรือ โรคภัยไข้เจ็บอันเนื่องมาจากความประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรงของตนเอง และนายจ้างได้รับคำสั่งให้หยุดงานหรือคำสั่งให้เลิกจ้างโดยพนักงานสัมพันธที่เกี่ยวข้อ นายจ้างก็ไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยสำหรับการหยุดงานหรือค่าชดเชยกรณีทุพพลภาพ⁵³

17) นายจ้างจะต้องจ่ายเงินค่าชดเชยสำหรับผู้รอดชีวิต⁵⁴ ให้แก่บุคคลดังต่อไปนี้

compensation for disability falling under the previous grade of disability and the number of days of a compensation for disability falling under the grade of disability which has become more serious, by average wages at the time when a ground for claim for compensation arises. (Newly Inserted by Act No. 8960, Mar. 21, 2008)

(3) Criteria for determination of the grade of physical disability eligible for a compensation for disability and period of a compensation for disability shall be prescribed by Presidential Decree.

⁵³ Article 81 Exception to Compensation for Suspension of Work and Compensation for Disability.

If a worker suffers from an occupational injury or disease due to his or her own gross negligence and the employer obtains admission for said negligence from the Labor Relations Commission concerned, the employer shall not be required to provide a compensation for suspension of work or a compensation for disability.

⁵⁴ Article 82 Compensation for Survivors.

(1) An employer shall provide a compensation equivalent to the average wages of 1,000 days to surviving family members of a worker who has deceased during the performance of his or her duties immediately after the worker has deceased. (Amended by Act No. 8960, Mar. 21, 2008)

(1) นายจ้างต้องจ่ายเงินชดเชยเท่ากับค่าจ้างเฉลี่ย 1,000 วันแก่สมาชิกในครอบครัวที่ยังมีชีวิตอยู่ของพนักงานที่เสียชีวิตระหว่างการปฏิบัติหน้าที่ทันทีหลังจากที่พนักงานเสียชีวิต

(2) ขอบเขตของครอบครัวที่รอดชีวิตตามวรรค (1) คำสั่งให้จ่ายค่าชดเชยสำหรับครอบครัวที่รอดชีวิตและคำสั่งชดเชยสำหรับครอบครัวที่รอดชีวิตในกรณีที่ถูกคดีเสียชีวิตซึ่งพิจารณาจะได้รับค่าชดเชยจะถูกกำหนดโดยพระราชกฤษฎีกาของประธานาธิบดี

18) นายจ้างจะต้องดำเนินการจ่ายค่าปลงศพ⁵⁵ วางหลักไว้ว่า

เมื่อลูกจ้างถึงแก่ความตายในระหว่างปฏิบัติหน้าที่หรือเป็นผลให้นายจ้างจ่ายค่าปลงศพเท่ากับค่าจ้างเฉลี่ย 90 วัน

19) ในเรื่องของการรายงานต่อหน่วยงานที่กำกับดูแล⁵⁶ มีข้อกำหนดให้ต้องรายงานดังนี้

(1) ลูกจ้างอาจรายงานต่อรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานหรือพนักงานตรวจแรงงานได้หากผู้ใดฝ่าฝืนบทบัญญัติแห่งรัฐบัญญัตินี้

(2) นายจ้างต้องไม่เลิกจ้างหรือปฏิบัติต่อลูกจ้างอย่างไม่เป็นธรรมในการจัดทำรายงานดังกล่าวตามวรรคหนึ่ง (1)

20) กฎหมายได้กำหนดข้อห้ามในการขยายนงาน⁵⁷ ไว้ดังต่อไปนี้

(2) The scope of surviving family under paragraph (1), order of a compensation for surviving family and order of a compensation for surviving family in case of death of a person determined to receive a compensation shall be prescribed by Presidential Decree.

⁵⁵ Article 83 Funeral Expenses.

When a worker has deceased during the performance of his or her duties or as a result thereof, the employer shall, immediately after the relevant worker has deceased, provide funeral expenses equivalent to the average wages of 90 days. (Amended by Act No. 8960, Mar. 21, 2008).

⁵⁶ Article 104 : Reporting to Supervisory Authorities.

(1) Workers may report to the Minister of Employment and Labor or a labor inspector if any violation of the provisions of this Act or Presidential Decree under this Act occurs at a business or workplace. (Amended by Act No. 10339, Jun. 4, 2010)

(2) An employer shall not dismiss or treat a worker unfairly for making such a report referred to in paragraph (1).

⁵⁷ Article 53.

(1) ในกรณีที่มิมีข้อตกลงระหว่างคู่สัญญาชั่วโมงการทำงานที่อ้างถึงในมาตรา 50 อาจขยายได้ถึง 12 ชั่วโมงต่อสัปดาห์

(2) ในกรณีที่มิมีข้อตกลงระหว่างคู่สัญญาชั่วโมงการทำงานที่อ้างถึงในมาตรา 51 อาจขยายได้ถึง 12 ชั่วโมงต่อสัปดาห์และชั่วโมงการทำงานที่อ้างถึงในมาตรา 52 อาจขยายได้ถึง 12 ชั่วโมงต่อสัปดาห์โดยเฉลี่ยในช่วงระยะเวลาการปรับตามที่อ้างถึงในอนุวรรค 2 ของมาตรา 52

(3) ภายใต้สถานการณ์พิเศษนายจ้างอาจขยายเวลาการทำงานที่อ้างถึงในวรรค (1) และ (2) โดยได้รับอนุญาตจากรัฐมนตรีว่าการกระทรวงการจ้างงานและแรงงานและความยินยอมของคณงาน: โดยมีเงื่อนไขว่าในกรณีที่สถานการณ์เร่งด่วนที่นายจ้างไม่มีเวลาเพียงพอที่จะได้รับอนุญาตจากรัฐมนตรีว่าการกระทรวงการจ้างงานและแรงงาน เขาหรือเธอจะต้องได้รับการอนุมัติจากรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและแรงงานทันที

(4) ในกรณีที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานเห็นว่าการขยายเวลาทำงานตามวรรคหนึ่ง (3) ไม่เหมาะสม ให้นายจ้างอนุญาตให้ลูกจ้างหยุดเวลาหรือวันหยุดเท่ากับเวลาทำงานที่ขยายออกไปได้

3.2.1.2 รัฐบัญญัติค่าจ้างขั้นต่ำ (Minimum Wage Act 2018 (2561))⁵⁸

กฎหมายฉบับนี้ได้กำหนดโทษทางอาญา แก่นายจ้างหรือสถานประกอบการผู้ซึ่งได้จ่ายค่าจ้างต่ำกว่าค่าแรงขั้นต่ำหรือลดค่าจ้างที่จ่ายไปก่อนหน้านี้ให้แก่ลูกจ้างตามอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ อันเป็นการฝ่าฝืนมาตรา 6 (1) หรือ (2) ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินสามปี หรือปรับไม่เกิน 20 ล้านบาท ในกรณีเช่นนี้ทั้งโทษจำคุกพร้อมแรงงานและค่าปรับอาจถูกกำหนดพร้อมกัน

หากพนักงานตรวจแรงงานมีคำสั่งแก้ไขที่สั่งให้ผู้รับจ้างปฏิบัติตามความรับผิดชอบร่วมกันและความรับผิดชอบหลายอย่างหลังจากความรับผิดชอบดังกล่าวเกิดขึ้นตามที่กำหนดไว้ในข้อ 6 (7) ในกรณีที่ผู้รับจ้างดังกล่าวไม่ปฏิบัติตามความรับผิดชอบดังกล่าวภายในกำหนดเวลาในการแก้ไขจะต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินสองปี หรือปรับไม่เกิน 10 ล้านบาท

ผู้ใดไม่รับฟังความคิดเห็นเพื่อเปลี่ยนแปลงค่าจ้างที่จ่ายเป็นระยะเวลาหนึ่งเดือนเป็นค่าจ้างที่จ่ายเป็นรายเดือนโดยไม่มี การเปลี่ยนแปลงจำนวนเงินทั้งหมดเพื่อรวมไว้ในค่าจ้างตาม มาตรา 6 ให้รับฟังความเห็นของสหภาพแรงงาน หากไม่มีสหภาพแรงงานให้รับฟังความคิดเห็นของพนักงานส่วนใหญ่ ต้องระวางโทษปรับไม่เกินห้าล้านบาท⁵⁹

⁵⁸ Minimum Wage Act 2018. Act No. 15666.

⁵⁹ Article 28 : Penalty Provisions.

(1) A person who has paid to one's employee a wage below the minimum wage amount or reduced previously-paid wages in line with the minimum wage rates, in violation of Article 6 (1) or (2), shall be punished

ข้อกำหนดของค่าแรงขั้นต่ำ มีหลักเกณฑ์ต่างๆที่สำคัญ⁶⁰ ดังนี้

1) นายจ้างแต่ละคนจะต้องจ่ายเงินให้ลูกจ้าง เป็นไปตามค่าแรงขั้นต่ำอย่างน้อยตามของจำนวนค่าจ้างขั้นต่ำหรือมากกว่า และห้ามมิให้นายจ้างปรับลดระดับค่าจ้างเดิมตามฐานของค่าจ้างขั้นต่ำที่กำหนดตามรัฐบัญญัตินี้

2) ในกรณีที่สัญญาจ้างแรงงานระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างซึ่งได้รับความคุ้มครองจากค่าจ้างขั้นต่ำกำหนดให้ค่าจ้างต่ำกว่าจำนวนเงินค่าจ้างขั้นต่ำ ให้ถือว่าค่าจ้างนั้นเป็นโมฆะ และให้ถือว่าค่าจ้างที่เป็นโมฆะนั้นกำหนดให้จ่ายค่าจ้างเท่ากับจำนวนค่าจ้างขั้นต่ำที่กำหนดตามรัฐบัญญัตินี้

3) ค่าจ้างที่จ่ายเป็นประจำอย่างน้อยเดือนละครั้ง

by imprisonment with labor for not more than three years, or by a fine not exceeding 20 million won. In such case, both the imprisonment with labor and fine may be imposed concurrently. (Amended by Act No. 11278, Feb. 1, 2012)

(2) Notwithstanding the corrective order issued by a labor inspector instructing a contractee to fulfill a joint and several liability after such liability came into existence as prescribed in Article 6 (7), where such contractee fails to fulfill such liability within the time limit for correction, he or she shall be punished by imprisonment with labor for not more than two years, or by a fine not exceeding 10 million won. (Newly Inserted by Act No. 11278, Feb. 1, 2012)

(3) A person who fails to hear opinions in violation of Article 6-2 shall be punished by a fine not exceeding five million won. (Newly Inserted by Act No. 15666, Jun. 12, 2018) [This Article Wholly Amended by Act No. 8964, Mar. 21, 2008].

⁶⁰ Article 6 : Effect of Minimum Wage.

(1) Each employer shall pay employees covered by the minimum wage, at least the minimum wage amount or more.

(2) No employer may lower the previous wage level on the ground of the minimum wage determined under this Act.

(3) Where a labor contract between an employer and an employee covered by the minimum wage provides for a wage below the minimum wage amount, the relevant stipulation concerning the wage shall be null and void and the invalidated part shall be considered to stipulate that the same wage as the minimum wage amount determined under this Act shall be paid.

(4) Wages regularly paid at least once per month

3.2.2 ราชอาณาจักรบรูไน

พระราชบัญญัติแรงงาน (Employment order 2009 (2552))⁶¹

ในเรื่องการจ้างแรงงานเด็ก มีข้อห้ามในการจ้างแรงงานเด็ก ไว้ดังนี้

- 1) ห้ามมิให้ผู้ใดจ้างเด็กในกิจการอุตสาหกรรมหรือในกิจการที่ไม่ใช่กิจการอุตสาหกรรม ยกเว้นตามที่บัญญัติไว้ในอนุมาตรา (2) และ (3)
- 2) เด็กอาจได้รับการว่าจ้างในกิจการอุตสาหกรรมซึ่งจ้างเฉพาะสมาชิกในครอบครัวเดียวกันเท่านั้น
- 3) เด็กที่มีอายุครบ 14 ปี อาจจ้างงานเบาๆ ที่เหมาะสมกับความสามารถของเด็กในกิจการที่ไม่ใช่กิจการอุตสาหกรรม
- 4) สำหรับวัตถุประสงค์ของข้อ [3] ใบรับรองของผู้ประกอบวิชาชีพเวชกรรมจะเป็นหนังสือรับรองว่างานใดเหมาะสมกับความสามารถของเด็กคนใด โดยเฉพาะหรือไม่หรืองานใดซึ่งเป็น ข้อห้ามในการจ้างงานของเยาวชน⁶²
- 5) ห้ามมิให้จ้างผู้เยาว์ในกิจการอุตสาหกรรมที่รัฐมนตรีประกาศตามอนุมาตรา (2) ให้เป็นกิจการอุตสาหกรรมที่ห้ามจ้างผู้เยาว์⁶³
- 6) รัฐมนตรีอาจประกาศกิจการอุตสาหกรรมใด ๆ ให้เป็นกิจการอุตสาหกรรมที่ห้ามมิให้ผู้เยาว์ทำงานเงื่อนไขการจ้างงาน

⁶¹ Employment order 2009, 5th Sep 2009

⁶² Section 103 : (1) No person shall employ a child in an industrial undertaking or in an undertaking which is not an industrial undertaking, except as provided for in subsections (2) and (3).

(2) A child may be employed in an industrial undertaking in which only members of the same family are employed.

(3) A child who has attained the age of 14 years may be employed in light work suited to his capacity in an undertaking which is not in industrial undertaking.

(4) For the purposes of subsection (3), a certificate of a medical practitioner shall be conclusive on the question of whether any work is suited to the capacity of any particular child. อ่างแล้ว

⁶³ Section 104 : (1) No young person shall be employed in any industrial undertaking which the Minister has declared under subsection (2) to be an industrial

(2) The Minister may, with the approval of His Majesty the Sultan and Yang Di-Pertuan and by notification published in the Gazette, declare any industrial undertaking to be an industrial undertaking in which no young person shall be employed. undertaking in which no young person shall be employed.

เว้นแต่มีความเห็นชอบของสมเด็จพระราชาธิบดีสุลต่าน⁶⁴ และรัฐมนตรีอาจกำหนดเงื่อนไขที่เด็กหรือผู้เยาว์อาจทำงานในอุตสาหกรรมใดๆ หรือกิจการที่ไม่ใช่กิจการอุตสาหกรรม และอาจกำหนดอัตราเงินเดือนขั้นต่ำ

หากเป็นที่พอใจของรัฐมนตรี เมื่อคณะกรรมการสมัครและหลังจากการไต่สวนดังกล่าวแล้ว รัฐมนตรีอาจเห็นสมควรสั่งการโดยพิจารณาจากลักษณะงานและสภาพการจ้างว่าเงินเดือนของเด็ก เยาวชน หรือทั้งสองอย่างที่ทำงานในอุตสาหกรรมใดงานหนึ่งโดยเฉพาะหรือในพื้นที่ใดไม่เพียงพอ รัฐมนตรีอาจโดยความเห็นชอบของสมเด็จพระราชาธิบดีสุลต่านและรัฐมนตรีและตามคำสั่งที่ประกาศในราชกิจจานุเบกษา กำหนดอัตราขั้นต่ำของเงินเดือนที่จะต้องจ่าย แก่เด็ก เยาวชน หรือทั้งสองอย่างในอุตสาหกรรม ประเภทงาน หรือพื้นที่นั้นๆ

หากบุคคลใดฝ่าฝืนคำสั่งเรื่องของการจ้างแรงงานเด็กให้ทำงานในระบบอุตสาหกรรมจะมีความผิดและต้องระวางโทษปรับไม่เกิน 1,000 ดอลลาร์สหรัฐฯ จำคุกไม่เกิน 6 เดือนหรือทั้งจำทั้งปรับ และความผิดครั้งที่สองหรือครั้งต่อๆ ไปมีโทษปรับไม่เกิน 2,000 ดอลลาร์สหรัฐฯ จำคุกไม่เกิน 2 ปีหรือทั้งจำทั้งปรับ⁶⁵ ทั้งนี้กฎหมายของราชอาณาจักรบรูไนได้กำหนดหลักเกณฑ์ในการอนุมัติการจ้างงาน ไว้ดังนี้

1) มาตรา 103 และ 104 ใช้ไม่ได้กับ

(ก) การจ้างงานเด็กและเยาวชน ในงานใดๆ ที่ได้รับอนุมัติและกำกับดูแลโดยกระทรวงศึกษาธิการ สถาบันการศึกษาด้านเทคนิค หรือหน่วยงานของรัฐที่ได้รับอนุญาตและดำเนินการในโรงเรียนหรือสถาบันฝึกอบรมทางเทคนิค อาชีวศึกษา หรืออุตสาหกรรมและ

⁶⁴ Section 105 : The Minister may, with the approval of His Majesty the Sultan and Yang Di-Pertuan, prescribe the conditions upon which a child or young person may be employed in any industrial or an undertaking which is not an industrial undertaking.

⁶⁵ Section 106 : (1) If it is shown to the satisfaction of the Minister, upon the application of the Commissioner and after such inquiry as the Minister may think fit to direct, having regard to the nature of the work and the conditions of employment, that

the salaries of children, young persons or both employed in any industry, for any particular work or in any area are insufficient, the Minister may, with the approval of His Majesty the Sultan and Yang Di-Pertuan and by order published in the Gazette, prescribe minimum rates of salary to be paid to children, young persons or both in that industry, type of employment or area.

(2) Any person who contravenes any such order is guilty of an offence and liable on conviction to a fine not exceeding \$1,000, imprisonment for a term not exceeding 6 months or both, and for a second or subsequent offence to a fine not exceeding \$2,000, imprisonment for a term not exceeding 2 years or both.

(b) การจ้างงานคนหนุ่มสาวภายใต้โครงการฝึกงานใดๆ ที่ได้รับการอนุมัติและควบคุมโดยสถาบันการศึกษาด้านเทคนิคหรือหน่วยงานของรัฐที่ได้รับอนุญาต

2) ในส่วนนี้ "ส่วนราชการที่ได้รับอนุญาต" หมายถึง ส่วนราชการที่ได้รับอนุญาตจากกระทรวงมหาดไทย "สถาบันวิชาการ" หมายความว่า สถานศึกษาวิชาการที่กระทรวงศึกษาธิการจัดตั้งขึ้น อำนวยความสะดวกในส่วนที่เกี่ยวข้องกับเด็กหรือผู้เยาว์ที่ต้องได้รับการดูแลหรือคุ้มครอง⁶⁶

ในกรณีของเด็กหรือผู้เยาว์ที่เกี่ยวข้องกับการกระทำความผิดใดๆ ที่กล่าวถึงในส่วนนี้ ผู้กระทำความผิดอาจถูกนำตัวขึ้นศาลในเขตอำนาจนั้นๆ และศาลนั้น⁶⁷ หากเห็นควรว่าเด็กหรือผู้เยาว์นั้นต้องการการดูแลหรือการคุ้มครอง อาจใช้อำนาจทั้งหมดหรืออำนาจใดๆ ที่ได้รับตามมาตรา 262 แห่งประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา (บทที่ 7) หรือกฎหมายลายลักษณ์อักษรอื่นใดที่เกี่ยวข้องกับเด็กหรือผู้เยาว์นั้น

กฎหมายแรงงานของได้กำหนดระเบียบว่าด้วยการจ้างแรงงานเด็กไว้ดังนี้

ด้วยความเห็นชอบของสมเด็จพระราชาธิบดีสุลต่านและรัฐมนตรีอาจออกระเบียบเพื่อควบคุมการจ้างงานเด็กในสาขาอาชีพต่างๆ และห้ามจ้างเด็กหรือผู้เยาว์ไม่ว่าในกรณีใดๆ หรือภายใต้เงื่อนไขใดๆ ที่รัฐมนตรีอาจยกเว้นความผิดตามระเบียบดังกล่าว⁶⁸

หากบุคคลใดๆ ที่จ้างแรงงานเด็กหรือผู้เยาว์ ที่ขัดต่อบทบัญญัติดังกล่าว และพ่อแม่หรือผู้ปกครองของเด็กหรือผู้เยาว์ที่รู้หรือละเลยหรืออนุญาตให้มีการจ้างงานดังกล่าวจะ ต้องโทษ

⁶⁶ Section 107 : (1) Sections 103 and 104 do not apply to

(a) the employment of children and young persons-

(i) in any work approved and supervised by the Ministry of Education, the Institute of Technical Education or any authorised government agency; and

(ii) carried on in any technical, vocational or industrial training school or institute; and (b) the employment of young persons under any apprenticeship programme approved and supervised by the Institute of Technical Education or any authorised government agency.

⁶⁷ Section 108 : A child or young person in respect of whom any of the offences mentioned in this Part has been committed may be brought before any court and that court, if satisfied that the child or young person is in need of care or protection, may exercise with respect to that child or young person all or any of the powers conferred by section 262 of the Criminal Procedure Code (Chapter 7) or by any other written law.

⁶⁸ Section 109 : The Minister may, with the approval of His Majesty the Sultan and Yang Di-Pertuan, make regulations to regulate the employment of children in any occupation and no child or young person shall be employed under any circumstances or under any conditions which may be prohibited by the Minister by such regulations.

ปรับไม่เกิน 2,000 บรูไนดอลลาร์ (70,000 บาท) หรือจำคุกไม่เกิน 2 ปีหรือ ทั้งจำทั้งปรับ และในกรณีที่เด็กหรือผู้เยาว์ได้รับบาดเจ็บร้ายแรงหรือตายอันเป็นผลจากการไม่ปฏิบัติตามบทบัญญัตินี้ ผู้กระทำความผิดมีโทษเพิ่มขึ้นหนึ่งเท่า กล่าวคือโทษปรับ เพิ่มขึ้นอีกไม่เกิน 2,000 บรูไนดอลลาร์ (70,000 บาท) หรือจำคุกไม่เกินสองปี⁶⁹

3.3 ราชอาณาจักรไทย

ส่วนนี้ผู้วิจัยจะทำการศึกษากฎหมายที่เกี่ยวข้องกับมาตรการทางกฎหมายอาญาที่เกี่ยวกับโทษทางอาญาตามรัฐธรรมนูญของไทย กฎหมายคุ้มครองแรงงานในเรื่องการเลิกจ้างและการจ้างแรงงานเด็ก กฎหมายเรื่องของการจัดตั้งศาลแรงงานในเรื่องการเลิกจ้างไม่เป็นธรรม กฎหมายแรงงานสัมพันธ์ กฎหมายเกี่ยวกับประกันสังคม และเงินช่วยเหลือลูกจ้างจากกระทรวงแรงงาน เพื่อให้เห็นและเข้าใจถึงลักษณะของมาตรการทางอาญาในกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานของไทย ซึ่งมีรายละเอียดดังจะกล่าวต่อไป

3.3.1 รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 (ค.ศ.2017) ได้วางหลักไว้เกี่ยวกับการกำหนดโทษทางอาญาเอาไว้ว่า รัฐจึงกำหนดโทษอาญาเฉพาะความผิดร้ายแรง ซึ่งหากพิจารณาจากพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 จะเห็นว่าข้อกำหนดหรือบทบัญญัติที่ห้ามนายจ้างกระทำการต่างๆ ใวนั้น เป็นเพียงข้อกำหนดที่ห้ามนายจ้างฝ่าฝืนข้อบังคับที่ขัดต่อความสงบเรียบร้อย และศีลธรรมอันดีของประชาชนเท่านั้น ไม่มีเรื่องของการกระทำความผิดร้ายแรงแต่อย่างใด ซึ่งกฎหมายระหว่างประเทศก็เพียงบอกให้มีการลงโทษอย่างเหมาะสม ในส่วนของกฎหมายต่างประเทศก็มีการคำนึงถึงสภาพเศรษฐกิจที่จะต้องกำหนดโทษจำคุกอันเป็นการจำกัดสิทธิเสรีภาพของบุคคลใดบุคคลหนึ่งคนหนึ่ง อีกทั้ง เห็นว่าไม่ได้ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อลูกจ้าง

⁶⁹ Section 110 : (1) Any-

(a) a person who employs a child or young person in contravention of the provisions of this Part or any of the regulations made thereunder;

(b) parent or guardian who knowingly or negligently suffers or permits any such employment, is guilty of an offence and liable on conviction to a fine not exceeding \$2,000, imprisonment for a term not exceeding 2 years or both.

(2) In the case where a child or young person suffers serious injury or death resulting from any breach of the provisions of this Part or any regulations made thereunder, the offender is guilty of an offence and liable on a further conviction to a fine not exceeding \$2,000 and imprisonment for a term not exceeding 2 years.

นายจ้างและรัฐแต่อย่างใด แม้จะมีการเปรียบเทียบปรับแล้วคดีอาญาอาจเลิกกันก็ตาม การกำหนดโทษจำคุก เพื่อตัดอิสระภาพของประชาชนในพระราชบัญญัตินี้ ทั้งที่รัฐธรรมนูญได้กำหนดหลักการกำหนดโทษทางอาญาเอาไว้ว่าจะต้องเป็นการกระทำความผิดอย่างร้ายแรงเท่านั้น⁷⁰ และในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฉบับนี้ ยังมีมาตรการทางปกครอง เมื่อนายจ้างมีการฝ่าฝืนกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน ลูกจ้างมีความประสงค์ให้พนักงานตรวจแรงงานดำเนินการตามพระราชบัญญัตินี้ ให้ลูกจ้างมีสิทธิยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงาน⁷¹ การกำหนดโทษจำคุกเป็นมาตรการทางอาญาที่เกินจำเป็น จึงเป็นการใช้หลักเกณฑ์การออกกฎหมายอาญาเพื่อจนเกินไป

3.3.2 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 (ค.ศ.1998)

ในส่วนนี้จะศึกษากฎหมายกฎหมายคุ้มครองแรงงานในเรื่องการเลิกจ้างและการจ้างแรงงานเด็ก พร้อมด้วยบทกำหนดโทษทางอาญา กฎหมายเรื่องของการจัดตั้งศาลแรงงานในเรื่องการเลิกจ้างไม่เป็นธรรม กฎหมายแรงงานสัมพันธ์ กฎหมายเกี่ยวกับประกันสังคม และเงินช่วยเหลือลูกจ้างจากกระทรวงแรงงาน

3.3.2.1 การเลิกจ้าง หมายความว่า การกระทำให้นายจ้างไม่ให้ลูกจ้างทำงานต่อไป และไม่จ่ายค่าจ้างให้ ไม่ว่าจะเป็เพราะเหตุสิ้นสุดสัญญาจ้างหรือเหตุอื่นใด และหมายความรวมถึงกรณีที่ถูกจ้างไม่ได้ทำงานและไม่ได้รับค่าจ้างเพราะเหตุที่นายจ้างไม่สามารถดำเนินการต่อไป ซึ่งกฎหมายคุ้มครองแรงงานของประเทศไทย ได้กำหนดหลักเกณฑ์การจ่ายเงินค่าชดเชยซึ่งจะเกิดขึ้นต่อเมื่อมีการเลิกจ้างหรือสิ้นสุดสัญญาจ้าง ไว้ดังนี้⁷²

ให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างซึ่งเลิกจ้างดังต่อไปนี้

1) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบหนึ่งร้อยยี่สิบวัน แต่ไม่ครบหนึ่งปี ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายสามสิบวัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานสามสิบวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

2) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบหนึ่งปี แต่ไม่ครบสามปี ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายเก้าสิบวัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานเก้าสิบวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

⁷⁰ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช 2560. มาตรา 77.

⁷¹ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 123 ในกรณีที่นายจ้างฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามเกี่ยวกับสิทธิได้รับเงินอย่างหนึ่งอย่างใดตามพระราชบัญญัตินี้และลูกจ้างมีความประสงค์ให้พนักงานเจ้าหน้าที่ดำเนินการตามพระราชบัญญัตินี้ ให้ลูกจ้างมีสิทธิยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานแห่งท้องที่ที่ลูกจ้างทำงานอยู่หรือนายจ้างมีภูมิลำเนาอยู่ตามแบบที่อธิบดีกำหนด

⁷² พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ที่แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ.2562. มาตรา 118.

3) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบสามปี แต่ไม่ครบหกปี ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายหนึ่งร้อยแปดสิบวัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานหนึ่งร้อยแปดสิบวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

4) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบหกปี แต่ไม่ครบสิบปี ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายสองร้อยสี่สิบวัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานสองร้อยสี่สิบวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

5) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบสิบปี แต่ไม่ครบยี่สิบปี ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายสามร้อยวัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานสามร้อยวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงาน โดยคำนวณเป็นหน่วย

6) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบยี่สิบปีขึ้นไป ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายสี่ร้อยวัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานสี่ร้อยวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

การจ่ายค่าชดเชยนี้มีไว้ให้ใช้บังคับแก่ลูกจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาการจ้างไว้แน่นอน และเลิกจ้างตามกำหนดระยะเวลานั้น

การจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาจะกระทำได้สำหรับการจ้างงานในโครงการเฉพาะที่มีช่างานปกติของธุรกิจหรือการค้าของนายจ้างซึ่งต้องมีระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดของงานที่แน่นอนหรือในงานอันมีลักษณะเป็นครั้งคราวที่มีกำหนดการสิ้นสุด หรือความสำเร็จของงานหรือในงานที่เป็นไปตามฤดูกาลและได้จ้างในช่วงเวลาของฤดูกาลนั้น ซึ่งงานนั้นจะต้องแล้วเสร็จภายในเวลาไม่เกินสองปีโดยนายจ้างและลูกจ้างได้ทำสัญญาเป็นหนังสือไว้ตั้งแต่เมื่อเริ่มจ้าง

หากนายจ้างหรือสถานประกอบกิจการ ได้เลิกจ้างลูกจ้างแต่ไม่ดำเนินการจ่ายเงินค่าชดเชยตามอายุงานให้แก่ลูกจ้าง ภายในวันที่การเลิกจ้างมีผลใช้บังคับ จะถือได้ว่านายจ้างมีการฝ่าฝืนกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้บัญญัติบทกำหนดโทษไว้สำหรับกรณีการเลิกจ้างโดยไม่จ่ายค่าชดเชยไว้ในมาตรา 144 (1)

ข้อยกเว้นที่นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างซึ่งเลิกจ้างในกรณีหนึ่งกรณีใดดังต่อไปนี้⁷³

- 1) ทุจริตต่อหน้าที่หรือกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้าง
- 2) จงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย
- 3) ประมาทเลินเล่อเป็นเหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง

⁷³ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ที่แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ.2562. มาตรา 119.

4) ฝ่ายยื่นข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ระเบียบ หรือคำสั่งของนายจ้างอันชอบด้วยกฎหมายและเป็นธรรม และนายจ้างได้ตัดเดือนเป็นหนังสือแล้ว เว้นแต่กรณีที่ร้ายแรง นายจ้างไม่จำเป็นต้องตัดเดือน

หนังสือเดือนให้มีผลบังคับได้ไม่เกินหนึ่งปีนับแต่วันที่ถูกจ้างได้กระทำความผิด

5) ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลาสามวันทำงานติดต่อกัน ไม่ว่าจะมิวันหยุดคั่นหรือไม่ก็ตามโดยไม่มีเหตุอันสมควร

6) ได้รับโทษจำคุกตามคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก

ในกรณี (6) ถ้าเป็นความผิดที่ได้กระทำความผิดโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ ต้องเป็นกรณีที่เป็นเหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหาย

การเลิกจ้างโดยไม่จ่ายค่าชดเชย ถ้านายจ้างไม่ได้ระบุข้อเท็จจริงอันเป็นเหตุที่เลิกจ้างไว้ในหนังสือบอกเลิกสัญญาจ้างหรือไม่ได้แจ้งเหตุที่เลิกจ้างให้ลูกจ้างทราบในขณะที่เลิกจ้างนายจ้างจะยกเหตุขึ้นอ้างในภายหลังไม่ได้

เมื่อนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างต้องมีการบอกกล่าวล่วงหน้าอย่างน้อย ก่อนจะถึงกำหนดจ่ายค่าจ้างคราวหนึ่งคราวใด เพื่อให้เป็นผลเลิกสัญญากันเมื่อถึงกำหนดจ่ายค่าจ้างคราวถัดไปข้างหน้าก็ได้แต่ไม่จำเป็นต้องบอกกล่าวล่วงหน้าเกินสามเดือน ทั้งนี้ ให้ถือว่าสัญญาจ้างทดลองงานเป็นสัญญาจ้างที่ไม่มีกำหนดระยะเวลาด้วย⁷⁴ การบอกเลิกสัญญาจ้าง นายจ้างอาจจ่ายค่าจ้างให้ตามจำนวนที่จะต้องจ่ายจนถึงเวลาเลิกสัญญาตามกำหนดที่บอกกล่าวและให้ลูกจ้างออกจากงานทันทีได้ แต่หากลูกจ้างกระทำความผิดร้ายแรงหรือทุจริตต่อหน้าที่ นายจ้างก็สามารถบอกเลิกจ้างได้ทันที

ในกรณีที่นายจ้างบอกเลิกสัญญาจ้างโดยไม่บอกกล่าวล่วงหน้าให้ลูกจ้างทราบให้นายจ้างจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างเป็นจำนวนเท่ากับค่าจ้างที่ลูกจ้างควรจะได้รับ⁷⁵ นับแต่วันที่ให้ลูกจ้างออกจากงานจนถึงวันที่การเลิกสัญญาจ้างมีผล โดยให้จ่ายในวันที่ให้ลูกจ้างออกจากงาน

3.3.2.2 การจ้างแรงงานซึ่งเป็นเด็ก กฎหมายคุ้มครองแรงงานของประเทศไทยได้กำหนดหลักเกณฑ์ในเรื่องของการจ้างแรงงานไว้ดังนี้⁷⁶

- 1) ห้ามมิให้นายจ้างจ้างเด็กอายุต่ำกว่าสิบห้าปีเป็นลูกจ้าง
- 2) ในกรณีที่มีการจ้างเด็กอายุต่ำกว่าสิบแปดปีเป็นลูกจ้างให้นายจ้างปฏิบัติดังนี้

⁷⁴ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ที่แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ.2562. มาตรา 17.

⁷⁵ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ที่แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ.2562. มาตรา 17/1.

⁷⁶ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ที่แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ.2562. มาตรา 44 และ มาตรา 45.

(1) แจ้งการจ้างลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กนั้นต่อพนักงานตรวจแรงงานภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่เด็กเข้าทำงาน

(2) จัดทำบันทึกสภาพการจ้างกรณีที่มีการเปลี่ยนแปลงไปจากเดิมเก็บไว้ ณ สถานประกอบกิจการหรือสำนักงานของนายจ้าง พร้อมทั้งจะให้พนักงานตรวจแรงงานตรวจได้ในเวลาทำการ

(3) แจ้งการสิ้นสุดการจ้างลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กนั้นต่อพนักงานตรวจแรงงานภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่เด็กออกจากงาน

บทกำหนดโทษในกฎหมายคุ้มครองแรงงานเรื่องการเลิกจ้างและการจ้างแรงงานเด็กอายุต่ำกว่า 18 ปี ได้กำหนดมาตรการทางอาญา ไว้ว่า นายจ้างผู้ใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามบทบัญญัติดังต่อไปนี้ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหกเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ⁷⁷

ตามมาตรา ๑๐ มาตรา 17/1 มาตรา 23 วรรคสอง มาตรา 24 มาตรา 25 มาตรา 26 มาตรา 37 มาตรา 38 มาตรา 39 มาตรา 39/1 มาตรา 40 มาตรา 42 มาตรา 43 มาตรา 46 มาตรา 47 มาตรา 48 มาตรา 49 มาตรา 50 มาตรา 51 มาตรา 61 มาตรา 62 มาตรา 63 มาตรา 64 มาตรา 65 มาตรา 70 มาตรา 71 มาตรา 72 มาตรา 76 มาตรา 90 วรรคหนึ่ง มาตรา 118 วรรคหนึ่ง หรือมาตรา 118/1 วรรคสอง

ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานของไทย ได้กำหนดโทษทางอาญาซึ่งเรียกได้ว่าเป็นบทเพิ่มโทษแก่ผู้กระทำความผิดไว้ดังนี้⁷⁸

1) นายจ้างผู้ใดฝ่าฝืนมาตรา 44 ในส่วนที่เกี่ยวกับการจ้างเด็กอายุต่ำกว่าที่กำหนดในกฎกระทรวงเป็นลูกจ้างหรือการรับเด็กซึ่งมีอายุต่ำกว่าที่กำหนดในกฎกระทรวงเข้าทำงาน ต้องระวางโทษปรับตั้งแต่สี่แสนบาทถึงแปดแสนบาทต่อลูกจ้างหนึ่งคน หรือจำคุกไม่เกินสองปี หรือทั้งปรับทั้งจำ

2) นายจ้างผู้ใดฝ่าฝืนมาตรา 49 หรือมาตรา 50 ในส่วนที่เกี่ยวกับการห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่าสิบแปดปีทำงานตามประเภทของงานและสถานที่ที่กำหนด ต้องระวางโทษปรับตั้งแต่สี่แสนบาทถึงแปดแสนบาทต่อลูกจ้างหนึ่งคน หรือจำคุกไม่เกินสองปี หรือทั้งปรับทั้งจำ

⁷⁷ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ที่แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ.2562. มาตรา 144.

⁷⁸ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ที่แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ.2562. มาตรา 148/1 และ มาตรา 148/2.

3) หากเป็นเหตุให้ลูกจ้างได้รับอันตรายแก่กายหรือจิตใจหรือถึงแก่ความตาย ต้องระวางโทษปรับตั้งแต่แปดแสนบาทถึงสองล้านบาทต่อลูกจ้างหนึ่งคน หรือจำคุกไม่เกินสี่ปี หรือทั้งปรับทั้งจำ

3.3.3 พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 (ค.ศ.1975) ในเรื่องของการกระทำอันไม่เป็นธรรม

ในส่วนนี้จะศึกษากฎหมายเกี่ยวกับพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 ในเรื่องของการกระทำอันไม่เป็นธรรม กรณีต่างๆซึ่งเป็นข้อห้ามที่มีบทกำหนดโทษทางอาญาไว้ดังนี้

1) การคุ้มครองลูกจ้างเรื่องของการกระทำอันไม่เป็นธรรม

การกระทำอันไม่เป็นธรรม เป็นบทบัญญัติที่มีวัตถุประสงค์ที่จะคุ้มครองลูกจ้างคุ้มครององค์กรลูกจ้าง และคุ้มครองผู้ที่ใช้สิทธิต่างๆ ตามกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ รวมทั้งผู้ใช้สิทธิโดยสุจริตเพื่อดำเนินการตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานและกฎหมายอื่นๆ โดยการกระทำอันไม่เป็นธรรมตามกฎหมายแรงงานสัมพันธ์สามารถแบ่งออกเป็น 3 กรณีคือ

กรณีที่ 1 ห้ามมิให้นายจ้าง⁷⁹

(1) เลิกจ้างหรือกระทำการใดๆ อันอาจเป็นผลให้ลูกจ้าง ผู้แทนลูกจ้าง กรรมการสหภาพแรงงาน หรือกรรมการสหพันธ์แรงงาน ไม่สามารถทำงานอยู่ต่อไปได้ เพราะเหตุที่ลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานได้ชุมนุม ทำคำร้อง ยื่นข้อเรียกร้อง เจริญหรือดำเนินการฟ้องร้องหรือเป็นพยานหรือใช้หลักฐานต่อพนักงานเจ้าหน้าที่กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน หรือนายทะเบียนพนักงานประνομข้อพิพาทแรงงาน ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน หรือกรรมการแรงงานสัมพันธ์ตามพระราชบัญญัตินี้ หรือต่อศาลแรงงานหรือเพราะเหตุที่ลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานกำลังจะกระทำการ ดังกล่าว

(2) เลิกจ้างหรือกระทำการใด ๆ อันอาจเป็นผลให้ลูกจ้างไม่สามารถทนทำงานอยู่ต่อไปได้เพราะเหตุที่ลูกจ้างนั้นเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน

(3) ขัดขวางในการที่ลูกจ้างเป็นสมาชิกหรือให้ลูกจ้างออกจากการเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน หรือให้ หรือตกลงจะให้เงินหรือทรัพย์สินแก่ลูกจ้าง หรือเจ้าหน้าที่ของสหภาพแรงงาน เพื่อมิให้สมัครหรือรับสมัครลูกจ้างเป็นสมาชิก หรือเพื่อให้ออกจากการเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน

(4) ขัดขวางการดำเนินการของสหภาพแรงงาน หรือสหพันธ์แรงงาน หรือขัดขวางการใช้สิทธิของลูกจ้างในการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน หรือ

⁷⁹ พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518. มาตรา 121.

(5) เข้าแทรกแซงในการดำเนินการของสหภาพแรงงาน หรือสหพันธ์แรงงาน โดยไม่มีอำนาจโดยชอบด้วยกฎหมาย

นอกจากนี้กฎหมายฯ ยังห้ามนายจ้างขัดขวางในกรณีดังต่อไปนี้

- 1) การที่ลูกจ้างเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน
- 2) ให้ลูกจ้างออกจากความเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน
- 3) ตกลงจะให้เงินหรือทรัพย์สินแก่ลูกจ้างหรือเจ้าหน้าที่ของสหภาพแรงงาน เพื่อมิให้สมัครหรือรับลูกจ้างเป็นสมาชิกหรือเพื่อให้ออกจากความเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน

4) การดำเนินการของสหภาพแรงงานหรือสหพันธ์แรงงาน

5) ขัดขวางการใช้สิทธิของลูกจ้างในการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน

6) เข้าแทรกแซงในการดำเนินการของสหภาพแรงงานหรือสหพันธ์แรงงาน

โดยไม่มีอำนาจโดยชอบด้วยกฎหมายฯ

กรณีที่ 2 ห้ามมิให้ผู้ใด⁸⁰ บังคับหรือขู่เข็ญโดยทางตรงหรือทางอ้อม ให้ลูกจ้างต้องเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน หรือต้องออกจากความเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน หรือกระทำการใด ๆ อันอาจเป็นผลให้นายจ้างฝ่าฝืนมาตรา 121

เป็นกรณีที่กฎหมายแรงงานสัมพันธ์ ห้ามการกระทำของบุคคลภายนอกซึ่งไม่จำเป็นต้องเป็นนายจ้าง หรือ ลูกจ้างเสมอไป โดยกฎหมายฯ ห้ามการกระทำดังนี้คือ

1) บังคับหรือขู่เข็ญโดยทางตรงหรือทางอ้อม ให้ลูกจ้างต้องเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน หรือต้องออกจากความเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน หรือ

2) กระทำการใด ๆ อันอาจเป็นผลให้นายจ้างฝ่าฝืน มาตรา 121

กรณีที่ 3 ในระหว่างที่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง หรือค่าจ้าง มีผลใช้บังคับ ห้ามมิให้นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้าง⁸¹ ผู้แทนลูกจ้าง กรรมการ อนุกรรมการหรือสมาชิกสหภาพแรงงาน หรือกรรมการ หรืออนุกรรมการ สหพันธ์แรงงาน ซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง เว้นแต่บุคคลดังกล่าว

1) ทุจริตต่อหน้าที่หรือกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้าง

2) จงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย

3) ฝ่าฝืนข้อบังคับ ระเบียบ หรือคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายของ นายจ้าง

โดยนายจ้างได้กล่าวและตักเตือนเป็นหนังสือแล้ว เว้นแต่กรณีที่ ร้ายแรง นายจ้างไม่จำเป็นต้องว่ากล่าวและตักเตือน ทั้งนี้ ข้อบังคับ ระเบียบ หรือคำสั่งนั้น ต้องมิได้ออกเพื่อขัดขวางมิให้บุคคลดังกล่าวดำเนินการเกี่ยวกับ ข้อเรียกร้อง หรือ

⁸⁰ พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518. มาตรา 122.

⁸¹ พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518. มาตรา 123.

4) ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลาสามวันทำงานติดต่อกัน โดยไม่มีเหตุผลอันสมควร

5) กระทำการใดๆ เป็นการยุยง สนับสนุน หรือชักชวนให้มีการฝ่าฝืนข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือค่าจ้าง

กรณีนี้เป็นการคุ้มครองลูกจ้างไม่ให้นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องซึ่งเป็นการคุ้มครองลูกจ้างต่อจากการคุ้มครองตาม มาตรา 31 แต่มีความแตกต่างกันตรงที่การคุ้มครองตามมาตรานี้เป็นการคุ้มครองในระหว่างที่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง หรือค่าจ้าง (ในกรณีที่มีการชี้ขาด) มีผลใช้บังคับ

บทกำหนดโทษ ในกรณีที่นายจ้าง ลูกจ้าง หรือบุคคลอื่นที่กฎหมายแรงงานสัมพันธ์ กำหนดมีการกระทำที่ผิดกฎหมายฯ โดยในบางความผิดจะมีโทษปรับแต่เพียงอย่างเดียว แต่บางความผิดจะมีทั้งโทษจำคุก และโทษปรับโดยโทษขั้นต่ำสุดคือปรับไม่เกิน 1,000 บาท และบางความผิดมีการกำหนดค่าปรับรายวันในอัตราวันละ 50 บาท จนกว่าจะปฏิบัติตามกฎหมายฯ และโทษขั้นสูงคือ จำคุกไม่เกิน 2 ปี ปรับไม่เกิน 40,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ⁸²

3.3.4 พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.2533 (ค.ศ.1990)

กฎหมายประกันสังคม เป็นกฎหมายที่กำหนดการให้หลักประกันแก่บุคคลในสังคมที่มีปัญหา หรือ ความเดือดร้อนทางการเงิน เนื่องจากการประสบเคราะห์ภัย หรือ มีเหตุการณ์อันทำให้เกิดปัญหาในการ ดำรงชีพ ซึ่งต้องการได้รับความช่วยเหลือ ในลักษณะเฉลี่ยความเสี่ยงเฉลี่ยทุกข์สุขร่วมกันระหว่างประโยชน์ ในสังคมโดยการรวบรวมเงินเข้าเป็นกองทุนและจ่ายช่วยเหลือ นั่นก็คือผู้ที่ส่งเงินสมทบเข้ากองทุนที่ได้ปฏิบัติ ตามเงื่อนไขอันก่อให้เกิดสิทธิที่จะได้รับความคุ้มครอง

หน้าที่ของนายจ้าง นายจ้างหมายถึง ผู้ซึ่งรับลูกจ้างเข้าทำงาน โดยจ่ายค่าจ้างและผู้ซึ่งได้รับมอบหมายให้ทำงานแทน นายจ้างในกรณีที่นายจ้างเป็นนิติบุคคล เช่น บริษัทจำกัด หรือ ห้างหุ้นส่วนต่างๆ นายจ้างหมายความรวมถึง ผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคล และผู้ซึ่งได้รับมอบหมายจากผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลให้ทำการแทนด้วย นอกจากนั้นผู้ประกอบการกิจการที่จ้าง โดยวิธีเหมาค่าแรงมอบให้แก่บุคคลหนึ่งบุคคลใดรับช่วงไป ควบคุมดูแลการทำงานและรับผิดชอบจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างอีกทอดหนึ่งหรือมอบหมายให้บุคคลหนึ่ง บุคคลใดเป็นผู้จัดการหาลูกจ้างมาทำงาน อันมิใช่การประกอบธุรกิจจัดหางาน โดยการทำงานนั้นเป็นส่วนหนึ่ง ส่วนใดในกระบวนการผลิตหรือธุรกิจซึ่งกระทำในสถานประกอบการหรือสถานที่ทำงานของ

⁸² พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518. มาตรา 158 และ มาตรา 159.

ผู้ประกอบการและเครื่องมือสำคัญสำหรับใช้งาน ผู้ประกอบการเป็นผู้จัดหาลูกจ้างกฎหมาย กำหนดให้มีฐานะเป็น นายจ้างด้วย⁸³

3.3.5 พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 (ค.ศ. 1979)

ให้อำนาจศาลแรงงานที่จะพิจารณาคู่ครองลูกจ้างเมื่อถูกเลิกจ้างอย่างไม่เป็นธรรม ซึ่งหากเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมแล้ว ให้ศาลแรงงานมีอำนาจในการสั่งให้นายจ้างรับลูกจ้างกลับทำงานตามเดิม หรือศาลแรงงาน อาจเห็นว่าลูกจ้างกับนายจ้างไม่อาจทำงานร่วมกันต่อไปได้ ให้ศาล กำหนดจำนวนค่าเสียหายให้นายจ้างชดเชยแก่ลูกจ้าง⁸⁴

3.3.6 กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง

เมื่อใดลูกจ้างมีสิทธิยื่นขอรับเงินสงเคราะห์

เมื่อลูกจ้างถูกเลิกจ้างและนายจ้างไม่จ่ายค่าชดเชย ลูกจ้างยื่นคำขอรับเงินสงเคราะห์ได้ เมื่อพนักงานตรวจแรงงานได้มีคำสั่งให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยและ นายจ้าง มิได้จ่ายเงินตามคำสั่ง ภายในกำหนด ซึ่งนายจ้างมิได้นำคดีไปสู่ศาล (พ้นระยะ 30 วัน นับแต่วันทราบคำสั่ง)

เมื่อนายจ้างค้างจ่ายค่าจ้างหรือเงินอื่นตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ลูกจ้างยื่นคำขอรับเงินสงเคราะห์ได้เมื่อพนักงาน ตรวจแรงงาน ได้มีคำสั่งให้นายจ้าง จ่ายเงินและนายจ้างมิได้จ่ายเงินตามคำสั่งภายในกำหนด

การยื่นขอรับเงินกองทุนฯ ต้องยื่นคำขอภายในหนึ่งปี นับแต่วันที่พนักงานตรวจแรงงาน ได้มีคำสั่งให้นายจ้างจ่ายเงิน⁸⁵

หลักเกณฑ์การจ่ายเงินสงเคราะห์

กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างจะจ่ายเงินสงเคราะห์ 2 กรณี

1) เงินสงเคราะห์ในกรณี ที่นายจ้างไม่จ่ายค่าชดเชยให้ตามกฎหมาย โดยจะจ่ายเงิน สงเคราะห์ให้บางส่วน หรือไม่เต็มสิทธิตามที่กฎหมายกำหนด คือจ่ายให้ ลูกจ้างผู้ขอรับเงิน สงเคราะห์ในอัตราดังต่อไปนี้

1.1) สามสิบเท่าของอัตรากำลังขั้นต่ำรายวันที่ลูกจ้างพึงได้รับ สำหรับลูกจ้างซึ่ง ทำงานติดต่อกันครบ หนึ่งร้อยยี่สิบวันแต่ไม่ครบหกปี

1.2) หกสิบเท่าของอัตรากำลังขั้นต่ำรายวันที่ลูกจ้างพึงได้รับ สำหรับลูกจ้างซึ่ง ทำงานติดต่อกันครบ หกปีขึ้นไป

⁸³ พระราชบัญญัติประกันสังคม 2533. มาตรา 35.

⁸⁴ พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522. มาตรา 49.

⁸⁵ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ที่แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2562. มาตรา 126.

2) เงินสงเคราะห์ในกรณีอื่นนอกจากค่าชดเชย เช่น ค่าจ้างค้างจ่าย ฯลฯ จะให้การสงเคราะห์เมื่อได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์ ลูกจ้าง สำหรับอัตราเงินที่จะจ่ายให้แก่ลูกจ้าง จะจ่ายในอัตราไม่เกินหกสิบเท่าของอัตราค่าจ้างขั้นต่ำรายวันของลูกจ้างที่พึงได้รับ

3.4 สรุปเปรียบเทียบมาตรการทางกฎหมายในกฎหมายคุ้มครองแรงงานตามกฎหมายระหว่างประเทศ กฎหมายต่างประเทศ และกฎหมายไทย

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี มาตรการทางกฎหมาย ผู้วิจัยจะทำการเปรียบเทียบกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานที่เกี่ยวข้อง การเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม ค่าชดเชยที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับการจ้างแรงงานซึ่งเป็นเด็ก ตลอดจนโทษทางอาญาที่เกี่ยวข้องกับความผิดดังกล่าว เพื่อชี้ให้เห็นถึงลักษณะของกฎหมายแต่ละฉบับของแต่ละประเทศ ดังต่อไปนี้

3.4.1 กฎหมายที่เกี่ยวข้อง

ในการเลิกจ้างลูกจ้างหนึ่งคน มีกฎหมายที่เกี่ยวข้องกันหลายบทบัญญัติด้วยกัน ไม่ว่าจะเป็นในเรื่องของข้อห้ามในการเลิกจ้างลูกจ้างในประเภทต่างๆ เช่น ลูกจ้างที่ตั้งครรภ์ ลูกจ้างที่อายุงานไม่เกินสองเดือน ลูกจ้างที่ประสบอุบัติเหตุจากการทำงาน เป็นต้น การเลิกจ้างที่เกิดขึ้น เกิดได้สองรูปแบบด้วยกัน คือ การเลิกจ้างที่เป็นธรรม และการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม รวมถึงมีการกำหนดโทษทางอาญาไว้ด้วย ซึ่งมีกฎหมายที่เกี่ยวข้องที่ผู้วิจัยนำมาสรุปดังนี้

- 1) รัฐบัญญัติมาตรฐานแรงงาน (Labor Standards Act 1997 (2540))
- 2) พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 (ค.ศ.1998)
- 3) พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 (ค.ศ.1979)
- 4) พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 (ค.ศ.1975)
- 5) พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.2533 (ค.ศ.1990)

ในเรื่องของการจ้างแรงงานซึ่งเป็นเด็ก มีกฎหมายที่เกี่ยวข้องหลายบทบัญญัติด้วยกัน ไม่ว่าจะเป็นในเรื่องของข้อห้ามในการจ้างลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กในประเภทต่างๆ ซึ่งอาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือการศึกษาของเด็ก ข้อยกเว้นที่หากมีการปฏิบัติตามและอยู่ในความควบคุมดูแลของพนักงานตรวจแรงงาน รวมถึงมีการกำหนดโทษทางอาญาไว้ด้วย ซึ่งมีกฎหมายที่เกี่ยวข้องที่ผู้วิจัยนำมาสรุปดังนี้

- 1) รัฐบัญญัติมาตรฐานแรงงาน (Labor Standards Act 1997 (2540))
- 2) พระราชบัญญัติแรงงาน (Employment order 2009 (2552))

3) พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 (ค.ศ.1998)

3.4.2 การเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม

ในรัฐบัญญัติมาตรฐานแรงงานของสาธารณรัฐเกาหลี ได้กำหนดให้การเลิกจ้างไม่เป็นธรรม การกระทำใดๆ ที่เข้าข่ายว่าเป็นการพักงาน ไม่ให้ทำงานโดยไม่มีเหตุอันควร ลดค่าจ้าง หรือใช้มาตรการลงโทษอื่นๆ จะเรียกว่า “การเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม” ซึ่งนายจ้างหรือสถานประกอบการที่มีการเลิกจ้างลูกจ้างที่ได้รับอุบัติเหตุหรือเป็นโรคจากการทำงาน และลูกจ้างหญิงซึ่งมีครรภ์ แต่หากเป็นกรณีของการเลิกจ้างที่เป็นธรรมจะกำหนดไว้ในมาตรา 24 ซึ่งไม่มีการกำหนดโทษทางอาญาไว้

ในกฎหมายไทย ตามมาตรา 144 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 กำหนดให้การเลิกจ้างมีโทษทางอาญาทั้งปรับและจำคุก หากนายจ้างไม่จ่ายค่าชดเชย แต่ไม่ได้รับรู้ว่าการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมหรือการเลิกจ้างเป็นธรรมเป็นความผิดอาญา ถึงแม้จะเลิกจ้างกันอย่างไม่เป็นธรรมแต่นายจ้างหรือสถานประกอบการ ไม่มีเงินจ่ายค่าชดเชยก็มีความผิดอาญา ซึ่งมีโทษจำคุกไม่เกินหกเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

การเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมในกฎหมายของไทยกำหนดไว้ในพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 บัญญัติ “ในเรื่องการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมไว้และให้อำนาจศาลแรงงานที่จะพิจารณาคู่ครองลูกจ้างเมื่อถูกเลิกจ้างอย่างไม่เป็นธรรม ซึ่งหากเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมแล้ว นายจ้างอาจถูกศาลสั่งให้นายจ้างรับลูกจ้างกลับทำงานตามเดิม หรือศาลแรงงาน เห็นว่าลูกจ้างกับนายจ้างไม่อาจทำงานร่วมกันต่อไปได้ให้ศาลกำหนดจำนวนค่าเสียหายให้นายจ้างชดเชยแก่ลูกจ้าง” เป็นอำนาจของศาลที่จะใช้ดุลยพินิจในการพิจารณาว่าเป็นการเลิกจ้างไม่เป็นธรรม และพิจารณาค่าเสียหายที่สมควรแก่เหตุ บทบัญญัติดังกล่าวไม่อยู่ในอำนาจของพนักงานตรวจแรงงาน ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน จึงไม่มีโทษทางอาญาแก่นายจ้างที่กระทำความผิด

3.4.3 ค่าชดเชย

ในรัฐบัญญัติมาตรฐานแรงงานของสาธารณรัฐเกาหลี ได้กำหนดไว้ว่าหากนายจ้างเลิกจ้างไม่เป็นธรรมและไม่จ่ายเงินค่าชดเชยสำหรับการเลิกจ้างให้แก่ลูกจ้าง หรือลูกจ้างไม่เห็นด้วยกับจำนวนเงินที่นายจ้างจ่ายให้ ก็สามารถยื่นขอใช้สิทธิเรียกร้องเงินดังกล่าวได้ ตามมาตรา 28 (1) โดยยื่นคำขอเยียวยาต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ภายในระยะเวลาสามเดือนนับแต่วันที่ถูกเลิกจ้างอย่างไม่เป็นธรรม (2) โดยให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ มีอำนาจตามความในมาตรา 29 และ 30 ที่จะดำเนินการให้เรียกมาพยาน ชักค้ำพยานและสืบพยาน เพื่อสอบสวนกรณีที่เกิดขึ้น เมื่อสอบสวนเสร็จสิ้นแล้ว คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์จะมีคำสั่งให้นายจ้างจ่ายเงินค่าชดเชย

เพื่อเยียวยาลูกจ้างหรือปฏิเสธค่าขอเยียวยาที่ลูกจ้างได้ยื่นมาก็ได้ โดยจัดส่งคำสั่งไปยังนายจ้างและลูกจ้างทั้งสองฝ่าย แต่รัฐบัญญัติมาตรฐานแรงงานของสาธารณรัฐเกาหลี ไม่ได้มีการกำหนดจำนวนเงินค่าชดเชยเพื่อเยียวยาแก่ลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างอย่างไม่เป็นธรรมไว้ในกฎหมาย ทั้งนี้กฎหมายได้ให้อำนาจการกำหนดจำนวนเงินเยียวยาไว้กับคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ เป็นผู้พิจารณาจำนวนเงินที่เห็นว่าลูกจ้างสมควรได้รับแก่เหตุ จำนวนเงินเยียวยาจึงขึ้นอยู่กับดุลยพินิจของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ โดยมีหลักเกณฑ์ที่อิงหลักเศรษฐศาสตร์

ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานของไทย ได้กำหนดเรื่องการจ่ายเงินค่าชดเชยสำหรับการเลิกจ้าง โดยไม่มีการแบ่งแยกว่าเป็นเลิกจ้างเป็นธรรมหรือเลิกจ้างไม่เป็นธรรม ไว้ในมาตรา 118 เป็นการจ่ายเงินค่าชดเชยตามอายุงานเป็นจำนวนเงินที่แน่นอน หากนายจ้าง ไม่จ่ายค่าชดเชยลูกจ้างก็สามารถใช้สิทธิเรียกร้องได้โดยยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานในพื้นที่ที่ทำงาน ซึ่งพนักงานตรวจแรงงานจะมีคำสั่งภายในระยะเวลาที่กำหนดโดยให้นายจ้างจ่ายหรือไม่จ่ายค่าชดเชย หากคดีถึงที่สุดแล้วนายจ้างไม่มีเงินมาจ่ายค่าชดเชย ลูกจ้างก็สามารถใช้สิทธิยื่นคำขอรับเงินจากกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างได้ในอัตราที่กำหนดไว้ และเมื่อลูกจ้างถูกเลิกจ้างมีสิทธิได้รับเงินคนว่างงาน ตามพระราชบัญญัติประกันสังคม ในอัตราที่กำหนดไว้ในกฎหมาย ไม่เกิน 180 วัน

3.4.4 การจ้างแรงงานเด็ก

รัฐบัญญัติมาตรฐานแรงงานของสาธารณรัฐเกาหลี และพระราชบัญญัติแรงงานของราชอาณาจักรบรูไน ได้กำหนดข้อยกเว้นไว้ว่า หากนายจ้างต้องการจะจ้างแรงงานเด็กที่มีอายุต่ำกว่า 15 ปี หรือแรงงานเด็กที่มีอายุต่ำกว่า 15 ปี ต้องการจะหางานทำ งานที่ทำนั้นต้องเป็นงานเบาหรืองานที่ไม่อาจเกิดอันตรายต่อสุขภาพ สามารถดำเนินการแจ้งต่อพนักงานตรวจแรงงานของกระทรวงแรงงานในพื้นที่ได้ เพื่อมีคำร้องขอไปรับรองหรือใบอนุญาตให้จ้างงานเด็ก ต้องมีการยื่นขอมีใบรับรองใบอนุญาตการจ้างงานที่ออกโดยรัฐมนตรีว่าการกระทรวงการจ้างงานและแรงงาน

ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานของไทย ได้กำหนดห้ามมิให้นายจ้างจ้างแรงงานซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่าสิบห้าปีทำงานเป็นลูกจ้างโดยเด็ดขาด ไม่มีข้อยกเว้นระบุไว้ในมาตราใดว่าสามารถจ้างกันได้หากการกระทำตามขั้นตอนต่างๆ แต่สำหรับการจ้างแรงงานเด็กอายุระหว่าง 15 ปี ถึง 18 ปี หากนายจ้างต้องการจะจ้างแรงงานแรงงานเด็กที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปี หรือแรงงานเด็กที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปี ต้องการจะหางานทำสามารถดำเนินการแจ้งต่อพนักงานตรวจแรงงานของกระทรวงแรงงานในพื้นที่ได้ ภายใน 15 วัน นับแต่มีการจ้างกัน และอนุญาตให้จ้างกันเฉพาะในบางประเภทงาน ประเภทงานที่ห้ามจ้างแรงงานเด็กอายุต่ำกว่า 18 ปี ทำงานเป็นลูกจ้างจะกำหนดไว้ในมาตรา 50 เช่นงานโรงฆ่าสัตว์ สถานที่เล่นพนัน สถานบริการต่างๆ เป็นต้น

3.4.5 โทษทางอาญาที่เกี่ยวข้อง

1) โทษทางอาญาต่อสถานประกอบการที่มีการเลิกจ้าง

ตามรัฐธรรมนูญมาตรฐานแรงงานของสาธารณรัฐเกาหลี จะใช้รูปแบบการเลิกจ้างที่เป็นธรรมกับไม่เป็นธรรม มาเป็นเกณฑ์ในการกำหนดโทษทางอาญา โดยกำหนดให้การเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม ซึ่งนายจ้างหรือสถานประกอบการมีการเลิกจ้างลูกจ้างที่ได้รับอุบัติเหตุหรือเป็นโรคจากการทำงาน และลูกจ้างหญิงซึ่งมีครรภ์ จะกำหนดอัตราโทษต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินห้าปี หรือปรับไม่เกิน 30 ล้านบาท ตามมาตรา 104 แต่หากเป็นกรณีของการเลิกจ้างที่เป็นธรรมจะกำหนดไว้ในมาตรา 24 ซึ่งไม่มีการกำหนดโทษทางอาญาไว้

ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานของไทย ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหกเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ ในกรณีที่มีการเลิกจ้างแล้วนายจ้างไม่จ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้าง

2) โทษทางอาญาในการจ้างแรงงานเด็ก

ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานของไทย ได้กำหนดโทษทางอาญาซึ่งมีอัตราโทษสูงที่สุด ไว้ในมาตรา 148/1 และ 148/2 ดังนี้

1) นายจ้างผู้ใดฝ่าฝืนมาตรา 44 ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการจ้างเด็กอายุต่ำกว่าที่กำหนด ในกฎกระทรวง เป็นลูกจ้างหรือการรับเด็กซึ่งมีอายุต่ำกว่าที่กำหนด ในกฎกระทรวง เข้าทำงาน ต้องระวางโทษปรับตั้งแต่สี่แสนบาทถึงแปดแสนบาทต่อลูกจ้างหนึ่งคน หรือจำคุกไม่เกินสองปี หรือทั้งปรับทั้งจำ

2) นายจ้างผู้ใดฝ่าฝืนมาตรา 49 หรือมาตรา 50 ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่าสิบแปดปีทำงานตามประเภทของงานและสถานที่ที่กำหนด ต้องระวางโทษปรับตั้งแต่สี่แสนบาทถึงแปดแสนบาทต่อลูกจ้างหนึ่งคน หรือจำคุกไม่เกินสองปี หรือทั้งปรับทั้งจำ

3) หากเป็นเหตุให้ลูกจ้างได้รับอันตรายแก่กายหรือจิตใจหรือถึงแก่ความตาย ต้องระวางโทษปรับตั้งแต่แปดแสนบาทถึงสองล้านบาทต่อลูกจ้างหนึ่งคน หรือจำคุกไม่เกินสี่ปี หรือทั้งปรับทั้งจำ

ตามรัฐธรรมนูญมาตรฐานแรงงานของสาธารณรัฐเกาหลี มาตรา 110 (บทบัญญัติทางอาญา) ได้ระวางโทษจำคุกไม่เกินสองปี หรือปรับไม่เกินสิบล้านบาท และกฎหมายคุ้มครองแรงงานของราชอาณาจักรบรูไน กำหนดโทษปรับไม่เกิน 2,000 บรูไนดอลลาร์ (70,000 บาท) หรือจำคุกไม่เกิน 2 ปีหรือ ทั้งจำทั้งปรับ ค่าปรับในความผิดของการจ้างแรงงานเด็กเป็นค่าปรับที่มีอัตราน้อยที่สุด

ตารางที่ 1 ตารางสรุปและเปรียบเทียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

หัวข้อ	ประเทศ	สาธารณรัฐเกาหลี	ราชอาณาจักรบรูไน	ราชอาณาจักรไทย
1. กฎหมายที่เกี่ยวข้อง		รัฐบัญญัติมาตรฐานแรงงาน (Labor Standards Act 1997)	พระราชบัญญัติแรงงาน (Employment order 2009)	1. พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 2. พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 3. พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 4. พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.2533
2. การเลิกจ้าง		มีรูปแบบการเลิกจ้างไม่เป็นธรรมและเลิกจ้างเป็นธรรม	ผู้วิจัยไม่ได้กล่าวถึง	เมื่อมีการเลิกจ้าง ให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชย มีบทยกเว้นในกรณีที่ถูกจ้างมีความผิดร้ายแรงทุจริตต่อหน้าที่
3. ค่าชดเชย		หากเป็นการเลิกจ้างไม่เป็นธรรม มีสิทธิได้รับเงินเยียวยา	ผู้วิจัยไม่ได้กล่าวถึง	กำหนดอัตราค่าชดเชย ไร่อย่างชัดเจน โดยคำนวณจากอายุงาน
4. การจ้างแรงงานเด็ก		1.อายุตั้งแต่ 13 – 15 ปี สามารถจ้างกันได้ ในงานเบา โดยการควบคุมดูแลของจนท. 2. อายุต่ำกว่า 18 ปี สามารถจ้างกันได้ เว้นแต่ งานที่อาจเป็นอันตรายต่อเด็ก	1.อายุตั้งแต่ 13 – 15 ปี สามารถจ้างกันได้ ในงานเบา โดยการควบคุมดูแลของเจ้าหน้าที่ 2. อายุต่ำกว่า 18 ปี สามารถจ้างกันได้ เว้นแต่ งานที่อาจเป็นอันตรายต่อเด็ก	1. ต่ำกว่า 15 ปี ห้ามจ้างโดยเด็ดขาด 2. อายุต่ำกว่า 18 ปี สามารถจ้างกันได้ เว้นแต่ งานที่อาจเป็นอันตรายต่อเด็ก

หัวข้อ \ ประเทศ	สาธารณรัฐเกาหลี	ราชอาณาจักรบรูไน	ราชอาณาจักรไทย
5. โทษทางอาญาของสถานประกอบการที่เลิกจ้าง	การเลิกจ้างไม่เป็นธรรม มีโทษจำคุกไม่เกินห้าปี หรือปรับไม่เกิน 30 ล้านวอน	ผู้วิชัยไม่ได้กล่าวถึง	โทษจำคุกไม่เกินหกเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งแสนบาท
6. โทษทางอาญาการจ้างแรงงานเด็ก	จำคุกไม่เกินสองปี หรือปรับไม่เกินสิบล้านวอน ทั้งจำทั้งปรับ	ปรับไม่เกิน 2,000 บรูไนดอลลาร์ (70,000 บาท) หรือจำคุกไม่เกิน 2 ปีหรือ ทั้งจำทั้งปรับ	ปรับตั้งแต่สี่แสนบาทถึงแปดแสนบาทต่อลูกจ้างหนึ่งคน หรือจำคุกไม่เกินสองปี ทั้งจำทั้งปรับ มีบทเพิ่มโทษ